

Министерство образования и науки Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Институт права
Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

О.Е. Репетева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Электронное учебное пособие



© ФГБОУ ВО «Тольяттинский
государственный университет», 2016

ISBN 978-5-8259-0909-7



УДК 349.2
ББК 67.405.1

Рецензенты:

канд. юрид. наук, доцент, завкафедрой «Гражданское право и процесс» Тольяттинского филиала Самарской гуманитарной академии *И.В. Маштаков*;
д-р юрид. наук, профессор Тольяттинского государственного университета *А.А. Гогин*.

Репетева, О.Е. Трудовое право : электрон. учеб. пособие / О.Е. Репетева. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2016. – 1 оптический диск.

Учебное пособие призвано дать студентам базовые знания теории трудового права, действующего и развивающегося трудового законодательства, регулирующего трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в России.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавра 030900.62 «Юриспруденция», профили уголовно-правовой, гражданско-правовой, государственно-правовой.

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; PIII 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; Adobe Reader.



Редактор *Г.В. Данилова*
Технический редактор *З.М. Малявина*
Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*
Художественное оформление,
компьютерное проектирование:
И.И. Шишкина

Дата подписания к использованию 20.10.2015.
Объем издания 19,4 Мб.
Комплектация издания:
компакт-диск, первичная упаковка.
Заказ № 1-46-14.

Издательство Тольяттинского
государственного университета
445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14
тел. 8(8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	6
Тема 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА	8
Тема 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	27
Тема 3. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	42
Тема 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	56
Тема 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА	66
Тема 6. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	78
Тема 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	84
Тема 8. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА	99
Тема 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	109
Тема 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	140
Тема 11. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	158
Тема 12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	181
Тема 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	194

Тема 14. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА	210
Тема 15. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД	228
Тема 16. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ	233
Тема 17. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	241
Библиографический список	251
Глоссарий	261

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право – одна из ведущих отраслей российского права, регулирующая общественные отношения по организации и применению труда работников по найму. Оно призвано обеспечивать интересы, потребности настоящего и будущих поколений российских граждан в благоприятных для жизни граждан условиях труда. Одной из важнейших форм реализации гражданами своих способностей к труду является работа по трудовому договору, наемными работниками или работодателями являются большинство граждан Российской Федерации. Однако интересы работников и работодателей часто противоречат друг другу, поэтому в регулировании трудовых и иных связанных с ними отношений должно быть обеспечено их разумное сочетание.

Цели изучения дисциплины «Трудовое право»: формирование у студентов навыков анализа норм действующего законодательства, выявления проблем применения норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, и нахождения способов их решения, а также развитие юридического мышления и навыков аргументации.

Задачи:

- 1) ориентироваться в трудовом законодательстве в целях защиты трудовых прав;
- 2) толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- 3) владеть терминологией и основными понятиями, используемыми в трудовом законодательстве;
- 4) анализировать как ранее действующее, так и новое законодательство о труде;
- 5) юридически грамотно квалифицировать факты и обстоятельства.

Дисциплина опирается на основополагающие положения Конституции РФ, международных актов, Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Значение дисциплины в системе подготовки бакалавров обусловлено тем, что она позволяет освоить теоретические основы тру-

дового права как самостоятельной дисциплины, важнейшие акты трудового законодательства, а также изучить проблемы правового регулирования отношений в сфере труда.

Данный курс вводит студентов в специфическую сферу знаний, касающихся общих и специальных условий правового регулирования отношений по труду в общественной организации труда, которая сегодня является социально-экономической базой существования и дальнейшего развития современной человеческой цивилизации.

1.1. Понятия труда и его общественной организации

Название отрасли трудового права отражает ее связь с трудом.

Труд — это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может рассматриваться в различных аспектах:

— как технологический процесс, детально регламентированный правилами проведения работ и эксплуатации оборудования. Техническая организация труда регламентирована техническими нормами, опосредующими воздействие человека на природу и ее предметы;

— как общественно-полезная деятельность, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей. В процессе труда люди вступают между собой в общественные отношения, связанные с процессом труда. Данные отношения образуют целую систему, составляя основу общественной организации труда. Ее правовой формой является общественно-трудовое отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель — в связи с их использованием

Существует множество разновидностей труда. Не все из них нуждаются в правовом регулировании, например, разнообразная деятельность человека для удовлетворения личных потребительских нужд, поддержания собственной жизнедеятельности: труд домохозяйек, индивидуально хозяйствующих фермеров, владельцев садовых и приусадебных участков. Существуют такие разновидности труда, которые в принципе не могут быть урегулированы правом, поскольку не предполагают связей с другими людьми в процессе своего осуществления, а потому не порождают общественных отношений, которые могут быть подвергнуты правовому регулированию, например, труд литератора, композитора, ученого.

Правовому регулированию подлежит только **совместный труд** — система организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

Основные формы совместного труда (критерий деления — отношения к средствам производства):

1) труд собственников — самостоятельный труд, осуществляемый человеком в своем интересе на базе собственных средств производства. Он не регулируется извне;

2) наемный труд несобственников — несамостоятельный труд, осуществляемый на базе несобственных средств производства (заключается договор об условиях применения труда). Он является предметом правового регулирования в силу необходимости установления пределов хозяйской власти работодателя и обеспечения работнику возможности осуществлять естественные трудовые права, вытекающие из трудового образа жизнедеятельности¹;

3) смешанная форма труда — коллективный труд собственников и несобственников (правом регулируется только труд несобственников).

До советского периода не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались отраслью гражданского права наравне с отношениями найма услуг по дому, хотя и были отдельные фабричные законы о промышленном труде (например, Устав о промышленном труде 1913 года и несколько уставов по труду в отдельных отраслях, предусматривавших нормы по труду в сельском хозяйстве, железнодорожном транспорте, торговле и др.).

Всего в царской России было около полутора десятков разрозненных нормативных актов о труде, включая и акты о создании и действии фабричной инспекции. Но они не создавали самостоятельной отрасли трудового права, а договор личного найма регулировало гражданское право наряду с договором найма вещей, услуг.

Лишь первый КЗоТ 1918 года впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулиующую поведение людей по труду в общественной кооперации труда. В других странах самостоятельные отрасли трудового права стали появляться главным образом после Второй мировой войны (1946–1947), ныне

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ярославль. 1913. С. 80–90; Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991. С. 114–116.

большинство развитых стран мира имеют самостоятельные отрасли трудового права.

1.2. Понятие и предмет трудового права как отрасли права

Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т. е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

С.В. Калашников писал, что трудовое право по социальному назначению – это право, направленное на создание благоприятных условий труда и жизни трудящихся. Введя впервые в научный оборот понятие «социальное назначение», ученый тем самым хотел подчеркнуть служение трудового права не только конкретному работнику, но и обществу в целом, ибо охрана труда обусловлена природой права и потребностями общественного развития².

Ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) провозглашает, что **целями трудового законодательства** являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Основная задача трудового права – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (ст. 1). Такой подход позволяет сохранить ТП как самостоятельную отрасль, как право социальной защиты и вместе с тем сделать эту защиту адекватной конкретным социально-экономическим условиям (не чрезмерной, с одной стороны, и не недостаточной – с другой), то есть придать определенную гибкость управлению трудом.

² Калашников С.В. Очерки теории социального государства. М., 2006. С. 84–86.

Функции трудового права — это внешнее проявление, форма реализации основных задач трудового права. Они показывают, в чем конкретно выражено действие трудового права и как это отражается на поведении субъектов правоотношений.

ТП выполняет в обществе две функции: производственную и защитную, способствуя тем самым, с одной стороны, правовому обеспечению развития экономики, а с другой — осуществлению гарантий прав человека в сфере труда.

1. Защитная функция проявляется посредством реализации норм права, устанавливающих гарантии при приеме на работу, прекращении трудового договора. Защитная функция свойственна нормам права об охране труда, а также о материальной ответственности работников за вред, причиненный имуществу работодателя, так как размер ущерба, подлежащего возмещению при причинении работником вреда имуществу организации, по общему правилу ограничивается прежним средним заработком. Защитная функция проявляется и при реализации норм права, закрепляющих правовой статус профсоюзной организации. В целом защитная функция присуща большинству институтов трудового права.

2. Производственная функция дает возможность работодателю управлять трудом в организации, способствует стабилизации работы организации, повышению прибыли, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника.

3. Социальная функция отражается в нормах по обеспечению занятости и трудоустройства, а также нормах, регулирующих социально-партнерские отношения. Реализация данных норм свидетельствует о социальной направленности государственной политики, закрепленной в Конституции РФ.

4. Воспитательная функция предполагает существование норм о привлечении работников к материальной и дисциплинарной ответственности, оказывает воздействие на поведение всех работников организации, способствуя созданию психологической установки «не нарушать законы и правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности».

Предмет трудового права – общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда, т. е. это все общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнения работы.

Признаки предмета трудового права:

- общественные отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с применением живого труда и созданием материальных и духовных благ;
- исполнитель включается в трудовой коллектив конкретной организации. Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу;
- это возмездные отношения, работник получает заработную плату в соответствии с количеством и качеством труда не ниже установленного минимального размера;
- личный характер труда, возможно лишь личное использование работником своих способностей к труду. Работник не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т. п.

ТК РФ впервые сформулировал содержание предмета трудового права. Статья 1 ТК РФ перечисляет общественные отношения, которые составляют предмет ТП как отрасли права.

Все отношения, входящие в предмет трудового права, делятся на две группы: собственно трудовые отношения и отношения, тесно связанные с трудовыми, производные от них.

Главными в предмете трудового права являются **трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). Трудовые отношения составляют ядро предмета трудового права³.

Трудовое отношение носит длящийся характер, не прекращается исполнением какого-либо обязательства работника, выполнением определенного круга или объема работ. Специфика прав и обязанностей в трудовом отношении заключается в том, что работник регулярно должен выполнять обусловленную трудовым договором работу, а работодатель – выплачивать заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда⁴.

Трудовое отношение является сложным, оно включает целый ряд прав и корреспондирующих им обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т. д.

Субъекты трудового отношения – работник и работодатель. Предмет трудового отношения – работа по обусловленной трудовой функции – работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. Тот факт, что предметом соглашения сторон при вступлении в трудовое отношение выступает трудовая функция, подчеркивает особый характер труда: он является несамостоятельным и осуществляется, как правило, в коллективе.

Основание возникновения – заключение трудового договора. Он может заключаться без прохождения каких-либо процедур или после других юридически значимых действий как составная часть сложного юридического состава.

ТК РФ (ст. 16) устанавливает пять сложных юридических составов, которые предшествуют возникновению трудовых отношений. Сложный юридический состав в трудовом праве представляет собой совокупность юридических фактов, происходящих в

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1949; Краснопольский А.С. Трудовое правоотношение и трудовой договор // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952.

⁴ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 368–370.

определенной последовательности. Обычно это два юридических факта, одним из которых является трудовой договор, например конкурс и трудовой договор; избрание на должность и трудовой договор и т. п. Итак, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. Этот сложный юридический состав используется в тех случаях, когда на работодателя возлагается обязанность принять на работу лицо в счет установленной квоты. В соответствии с действующим трудовым законодательством квоты установлены для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних – детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Квота – минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий;
- судебного решения о заключении трудового договора. Такая ситуация возможна в случаях, когда гражданину необоснованно отказали в приеме на работу, он обжаловал неправомерные действия работодателя в суд, а суд вынес решение, которое обязывает работодателя заключить трудовой договор.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Допустить работника к работе может работодатель – физическое лицо либо орган управления юридическим лицом (как правило, единоличный исполнительный орган). Фактическое допущение к работе может быть произведено и другими должностными лицами, если руководитель уполномочил их на принятие подобных решений или знал о допущении к работе и не возражал против этого.

Прекращаются трудовые отношения как в одностороннем, так и в договорном порядке. В одностороннем порядке производится расторжение трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя. В договорном порядке прекращение трудовых отношений осуществляется по соглашению сторон в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, в связи с переводом работника с его согласия в другую организацию. Особенностью является то, что трудовые правоотношения могут быть расторгнуты по инициативе субъектов, не являющихся стороной трудового правоотношения, то есть по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, например, в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, и др.

Трудовые отношения являются важной частью социально-экономической жизни общества. В современном трудовом законодательстве имеются различные проблемы, решение которых невозможно без принятия соответствующих нормативно-правовых актов. К сожалению, ситуация, сложившаяся в настоящее время в трудовых отношениях, далека от совершенства, что негативно сказывается как на работниках, так и на работодателях.

Сегодня перед нашей страной стоит задача, быть может, не столь амбициозная с моральной точки зрения, но не менее важная с точки зрения эффективности государства и обеспечения его суверенитета. Речь идет о приведении трудового права в соответствие с современным состоянием социально-экономических отношений, запросов и потребностей работников и работодателей. Большое внимание уделяется проблемам, связанным с ущемлением прав работников, хотя и права работодателя тоже не безграничны. Зачастую работники сами нарушают установленные законодательством нормы. Разрешение назревших проблем возможно только при совместном принятии решений, взаимном уважении друг к другу, к правам каждого.

Кроме трудовых отношений в предмет трудового права входят отношения, непосредственно с ними связанные. Все они являются производными от трудовых. Часть из них предшествуют, другие сопутствуют, а третьи приходят на смену трудовым отношениям.

Предшествующие отношения — отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Сопутствующие отношения — большая часть является именно таковыми (отношения по организации труда и управлению трудом; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства). Они являются коллективными трудовыми отношениями. Отличительная особенность — всегда наличие коллективного субъекта в лице профессиональных союзов либо иного представительного органа работников.

В качестве самостоятельного вида сопутствующих отношений названы отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, материальная ответственность сторон — работодателей и работников в сфере труда, отношения по надзору и контролю (в том числе профессиональному) за соблюдением трудового законодательства, отношения по разрешению трудовых споров и обязательному социальному страхованию.

Последующие, вытекающие отношения — по разрешению трудовых споров. Однако отношения по разрешению индивидуального трудового спора могут предшествовать (например, об отказе в приеме на работу), сопутствовать трудовым отношениям (например, работнику объявлен выговор, а он не согласен с наложенным взысканием и обращается в комиссию по трудовым спорам). Отношения по разрешению коллективного трудового спора всегда будут выступать сопутствующими по отношению к трудовым отношениям.

Организационно-управленческие отношения возникают по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов. С их помощью происходит установление и изменение условий труда в конкретной организации, улучшение материальных и бытовых условий, культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирование и оплата труда, разрешаются другие вопросы, затрагивающие индивидуальные и коллективные интересы трудящихся.

Субъекты – работодатель и трудовой коллектив в лице его представительного органа.

Цель – выработка и принятие актов и решений по совершенствованию организации труда, нормативному установлению и применению действующих условий труда.

Эти отношения возникают в связи с необходимостью обсуждения, разработки и принятия решения об управлении производством, о принятии локальных правовых норм. Инициатива разработки организационно-управленческого акта исходит обычно от работодателя (от работников – только при заключении коллективного договора). Прекращает данное отношение отмена ранее принятого акта или решения либо выработка и принятие нового акта и решения.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя возникают в связи с обращением граждан либо к работодателю, либо к органам, ведающим трудоустройством, с просьбой подыскать подходящую работу.

Основная цель – обеспечение граждан работой через органы по трудоустройству. Отношения по трудоустройству способствуют быстрому и правильному возникновению трудовых отношений граждан, предшествуя им. При этом для некоторых граждан (несовершеннолетних, инвалидов и др.) нормы, составляющие содержание отношений по трудоустройству, устанавливают квоту рабочих мест.

Субъекты – гражданин, ищущий работу; потенциальный работодатель; орган занятости. Орган занятости – обязательный участник, выполняет посреднические функции.

Данные правоотношения – единство трех взаимоотношений:

1) орган занятости и ищущий работу. Основание возникновения – обращение работника с заявлением о содействии в трудоустройстве. Содержание – права и обязанности сторон, действия органа занятости по подысканию подходящей работы и направлению на нее гражданина либо постановке на учет. Прекращаются отношения либо выдачей направления на работу, либо на получение новой профессии, либо по инициативе гражданина в любой момент;

2) орган занятости и организация, нуждающаяся в работниках. Организации обязаны информировать о высвобождениях работников, о вакансиях, профессиях, специальностях;

3) гражданин и организация, куда он направлен. Основание возникновения – выдача направления на работу или профессиональное переобучение и предъявление его работодателю. Основание прекращения – заключение трудового или ученического договора либо инициатива сторон до заключения договора.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации могут предшествовать или сопутствовать трудовому отношению и возникают при получении гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного или курсового ученичества, а также в связи с углублением профессиональных навыков.

Стороны – работодатель и работник, заключивший ученический договор либо направленный на повышение квалификации. Такие отношения могут возникать и между работодателем и лицом, желающим получить профессию (специальность). Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель. Он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Содержание и цель – не труд как таковой, а только подготовка к труду, соответствующее обучение.

Основание возникновения – заключение ученического договора, по которому стороны берут на себя взаимные обязанности по обучению.

Оканчиваются сдачей квалификационных экзаменов, присвоением квалификации, специальности, после чего работник зачисляется на самостоятельную работу.

Отношения по социальному партнерству (или по терминологии Международной организации труда – коллективные трудовые отношения) включают отношения между работодателем (работодателями, представителями работодателей) и представительными организациями (органами) работников по ведению коллективных

переговорам и заключению коллективных договоров, соглашений, по участию представителей работников в управлении организацией, по проведению консультаций, по формированию и деятельности органов социального партнерства (комиссий, комитетов и т. п.), по управлению социальными внебюджетными фондами и т. п. Такие отношения могут возникать на различных уровнях — локальном, отраслевом, региональном и т. д.

Цель — наладить и развить нормальные взаимоотношения между работниками и работодателями при координирующей и направляющей роли государства.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, строго говоря, также относятся к группе отношений по социальному партнерству. Они характеризуют сотрудничество работодателя (работодателей) и профсоюзов в сфере установления и применения норм трудового права. Однако законодатель счел необходимым выделить их. К ним можно отнести отношения по разработке и принятию локальных нормативных актов с учетом мнения (или по согласованию) профессиональных союзов, отношения между работодателем и выборным профсоюзным органом организации по учету мнения профсоюза при увольнении работников, получению согласия на увольнение и в других случаях. Эти отношения сопутствуют трудовым отношениям.

Отношения работодателя и работника по материальной ответственности в сфере труда впервые выделены в качестве самостоятельной группы общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Традиционно они рассматривались как элемент трудового правоотношения. Это отношения охранительного характера.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с федеральными законами.

Основание возникновения — трудовое правонарушение — его состав: вред, вина, противоправность, причинная связь.

Отличие от гражданско-правовой ответственности в том, что возмещает ущерб только сторона трудового правоотношения и только по принципу ограниченного возмещения ущерба.

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства возникают между органами надзора и контроля (в том числе профессиональными союзами) и работодателями в процессе осуществления надзорно-контрольной деятельности компетентных государственных и общественных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организации. Они могут предшествовать трудовым отношениям в случае осуществления предупредительного надзора за соблюдением требований по охране труда при проектировании, строительстве (реконструкции) и конструировании машин, механизмов и другого оборудования, в ходе разработки технологических процессов, сопутствовать им в случае проверки соблюдения законодательства и правил по охране труда по отношению к лицам, состоящим в трудовых отношениях, следовать за трудовыми отношениями (вытекать из них), если проводится проверка законности увольнения работника.

Цель — обеспечить нормальную трудовую деятельность работников с помощью создания безопасных для жизни и здоровья условий труда.

Отношения по разрешению трудовых споров возникают между сторонами спора и органами по их рассмотрению. Они неоднородны, делятся на две группы: 1) отношения по разрешению индивидуального трудового спора, участниками которых могут выступать работник, работодатель, комиссия по трудовым спорам, суд, вышестоящий орган (в установленных законом случаях); 2) отношения по разрешению коллективных трудовых споров, в которых участвуют работодатель (работодатели, представители работодателей), представители работников, служба по урегулированию коллективных трудовых споров, созданные сторонами примирительные органы. Отношения по разрешению индивидуального трудового спора могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от того, по какому поводу возникли разногласия. Отношения по разрешению коллективного трудового спора могут только сопутствовать трудовым отношениям.

Особенность данной группы отношений — они носят процессуальный характер, их субъекты, с одной стороны, спорящие стороны, с другой — юрисдикционный орган.

Основание возникновения — обращение заинтересованной стороны в соответствующий орган с заявлением разрешить трудовой спор.

Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами⁵. Субъектами отношений по обязательному социальному страхованию следует признать работодателей, работников, а также органы, осуществляющие обязательное социальное страхование работников.

Основанием возникновения отношений по обязательному социальному страхованию работников следует признать возникновение трудовых отношений между работником и работодателем, то есть заключение трудового договора и/или фактический допуск работника полномочными представителями работодателя к выполнению трудовой функции.

Основаниями прекращения отношений по обязательному социальному страхованию работников является прекращение трудовых отношений. В связи с чем работник, получающий страховые выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, продолжая трудовые отношения, является субъектом отношений по обязательному социальному страхованию, которое обязан осуществлять работодатель.

1.3. Метод трудового права

Методом трудового права называется комплекс следующих шести способов правового регулирования, т. е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного. Соотношение ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и договорного способов, а централизованное нормативное устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться;

⁵ Российская газета. 07.07.2006. № 146.

2) договорный характер труда и установление его условий. Статья 9 ТК «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;

4) участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным правам, паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудо-вой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым спорам, вплоть до забастовки;

б) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда⁶. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны закрепленных в ст. 2 ТК РФ принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

⁶ Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования: вопросы общей теории советского права. М., 1961. С. 60; Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учеб. для вузов. М., 2002. С. 19–24.

- вредность и тяжесть условий труда;
- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальная роль одинокой матери (одинокого отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченная трудоспособность инвалидов;
- специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;
- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;
- специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права — трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) — позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные трудовые их права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается: «Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, отраслевая дифференциация норм).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, о статусе судей, о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров.

1.4. Система отрасли и система науки трудового права

Трудовое право – совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, обусловленную всем комплексом регулируемых данной отраслью правоотношений.

Системой отрасли трудового права называется ее структура. В ней нормы классифицируются по институтам и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Общая часть трудового права включает наиболее общие вопросы организации и применения труда работников независимо от региональной и отраслевой принадлежности организации, где они работают. Она состоит из норм-дефиниций, норм-признаков, норм-целей, устанавливающих предмет трудового права, субъектный состав, правовой статус субъектов, формирует метод правового регулирования труда. Здесь же нормы о распределении компетенции между РФ и ее субъектами.

Общую часть образуют:

- конституционные нормы о праве на труд;
- нормы, определяющие основные задачи, принципы и источники трудового права, фиксирующие предмет трудового права;
- социальное партнерство;
- трудовые отношения, в том числе правовой статус субъектов трудового права.

Особенная часть конкретизирует положения общей, регламентирует отдельные виды общественных отношений, их элементы. Она делится на институты по предмету и принципам правового регулирования. Разделы ТК РФ – названия институтов трудового права.

Особенная часть трудового права включает правовые нормы, регулирующие составные элементы трудовых отношений и устанавливающие отдельные права и обязанности их участников. В особенную часть входят нормы права, распространяющиеся в отличие от общей части не на весь предмет трудового права, а лишь на определенный вид и подвид отношений, в него входящих. К особенной части относятся институты, регулирующие занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату и нормирование труда, гарантийные и компенсационные выплаты, дисциплину труда, материальную ответственность работников и работодателя, охрану труда, подготовку кадров и повышение квалификации, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, порядок рассмотрения трудовых споров.

Система трудового законодательства – внешняя форма выражения системы отрасли ТП. Содержание трудового законодательства включает текст нормативных актов, их статьи, преамбулы и т. д.

Система науки трудового права шире системы отрасли. Здесь теоретические вопросы и история трудового права. Нормы права и нормативные акты изучаются во взаимосвязи и взаимообусловленности с развитием экономики, политики и социальной жизни общества. Выделяют третью часть – изучение норм зарубежного трудового права, международного трудового права.

Трудовое право как учебная дисциплина (учебный курс) предусматривает обучение пониманию правовых норм, которые в совокупности образуют трудовое право как отрасль права. Учащиеся обучаются на практике применению этих норм, приобретая не только знания, но и соответствующие умения. Система курса трудового права – это последовательное изложение содержания правовых норм, регулирующих трудовые отношения, позволяющее более эффективно раскрыть их сущность и значение. Система курса, как и система отрасли трудового права, подразделяется на общую и особенную части, в которых аналогичным образом рассматриваются группы отношений, распространяющиеся на всех работников и отдельные правовые институты. Как предмет трудового права, так и

система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под трудовым правом как отраслью права?
2. Определите предмет трудового права.
3. Назовите особенности метода трудового права.
4. Что собой представляет система отрасли и система науки трудового права?
5. С какими отраслями права имеет сходство и различия отрасль трудового права?

2.1. Понятия источников трудового права и их системы

Понятие «источник права» многогранно. В материальном смысле — это материальные условия жизни общества.

В формальном смысле — это основания юридической обязательности нормы. В собственно юридическом смысле источник права — определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность и т. д. Это самый распространенный аспект, в котором анализируются источники права в современной общетеоретической и специальной правовой литературе, посвященной тематике отдельных отраслей права.

Источник трудового права — результаты нормотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Формы выражения источников трудового права:

- общеобязательные нормы, издаваемые от имени государства, — различные нормативно-правовые акты;
- акты локального нормотворчества самих работников и работодателей;
- соглашения, принимаемые на основе двустороннего или трехстороннего сотрудничества.

Источники трудового права освещены в статье 5 ТК РФ.

Система источников трудового права включает два блока:

- 1) нормативно-правовой;
- 2) договорно-правовой (перечень в ст. 9 ТК РФ).

Все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим⁷.

⁷ Трудовое право России: учеб. /отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2011. С. 58.

Нормативно-правовой блок:

- **трудовое законодательство** (включая законодательство об охране труда), состоящее из 1) ТК РФ; 2) иных федеральных законов; 3) законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Это означает, что речь идет не только о принадлежащих отрасли трудового права актах, но и иных, содержащих нормы трудового права, например, ФЗ «Об акционерных обществах» в части регулирования труда руководителя организации;

- **иные нормативные правовые акты (НПА)**, содержащие нормы трудового права:

- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (нормативное регулирование в указанной сфере осуществляет Министерство труда и социальной защиты РФ);
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления. ТК РФ установлено четкое соотношение между отдельными видами источников трудового права;

- **локальные нормативные акты**, содержащие нормы трудового права.

Договорный блок

В ТК РФ указано, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также *коллективными договорами, соглашениями*. Они повышают уровень гарантий по сравнению с законами и иными нормативно-правовыми актами. Их отличие в том, что нормативные положения коллективных договоров и соглашений устанавливаются по договоренности между работником и работодателем. Действие коллективного договора локализовано конкретной организацией, сфера действия соглашения шире.

2.2. Особенности системы источников трудового права

1. Действует принцип единства и дифференциации трудового права.

2. Действует принцип иерархичности: все источники расположены в строгой иерархии. Они не должны противоречить друг другу.

3. Действует принцип федерализма.

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты Министерства труда и социальной защиты РФ.

5. Наличие актов договорного характера. Централизованный нормативный уровень регулирования трудовых отношений определяет границы локального, коллективно-договорного, индивидуально-договорного регулирования. Особенностью трудового права является смысловое закрепление в ТК РФ приоритета частноправовых норм по отношению к публично-правовым источникам при условии улучшения положения работников, повышения уровня гарантий трудовых прав.

6. Присутствуют локальные нормативные акты (особенность трудового права). Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 8 ТК РФ).

7. Действует принцип запрета ухудшать положение работников и дозволения улучшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, т. е. акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (ст. 5, 6, 8, 9 ТК РФ).

8. Установлен приоритет международно-правовых источников трудового права. Приоритет норм международного права и международных договоров имеет место при условии, что ими установлены более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с трудовым законодательством РФ.

2.3. Разграничение полномочий между федеральными и региональными органами власти при регулировании отношений в сфере труда

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Это положение предопределило необходимость разграничить полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В РФ в развитие конституционных положений (ст. 72), относящих трудовое законодательство к совместному ведению РФ и ее субъектов, ст. 6 устанавливается компетенция нормотворческой деятельности органов государственной власти в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сделано это, чтобы в полной мере обеспечить гибкость государственного регулирования трудовых отношений, создать возможность для учета региональных особенностей организации труда и производства, реализации трудовых прав работников.

В части 1 ст. 6 ТК РФ перечислены полномочия, относящиеся к ведению федеральных органов государственной власти по предмету регулирования.

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты **по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов, т. е. по остаточному принципу**. Таких вопросов весьма немного, и они не носят принципиального характера. В качестве примера можно привести решение вопроса о создании и регламентации деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ).

Субъекты РФ в соответствии со ст. 6 ТК РФ вправе принимать законы по вопросам, не урегулированным федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, т. е. осуществлять **опережающее регулирование**. После принятия федерального нормативного правового акта законодательство субъектов РФ должно быть приведено в соответствие с федеральным. Вопрос о праве субъектов РФ восполнять пробелы федерального законодательства является дискуссионным, эта норма не закреплена в Конституции РФ.

Трудовой кодекс при разграничении полномочий федеральных и региональных органов власти **не предусмотрел возможность конкретизации региональным законодательством норм федеральных нормативных актов.**

2.4. Характеристика некоторых видов источников трудового права

1. Конституция РФ устанавливает принципиальные положения для всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: основные трудовые права, принципы правового регулирования труда, предопределяет содержание основных институтов трудового права. В соответствии со ст. 7 о социальной роли РФ, ст. 18 Конституции права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, определяют смысл, содержание и применение законов.

Конституция РФ является основным источником трудового права и, признавая права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, предусматривает следующие принципиальные положения для этой отрасли права:

- труд свободен и принудительный труд запрещен (ч. 1 и 2 ст. 37);
- право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 3 ст. 37);
- равенство прав и свобод граждан независимо от пола, расы, национальности, места жительства, принадлежности к общественным организациям и других обстоятельств (ст. 19);
- право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, оплату труда без дискриминации и не ниже минимального размера, на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37);
- право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая забастовку;
- право граждан на отдых, гарантированные продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37);
- право граждан на равный доступ к государственной службе (ст. 32);

- право граждан на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30);
- право на охрану здоровья и медицинскую помощь, на образование (ст. 41, 43);
- судебная защита прав и свобод человека и гражданина (ст. 46);
- социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, потери кормильца, инвалидности, для воспитания детей (ст. 39).

2. Трудовой кодекс РФ принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря, введен в действие с 1 февраля 2002 г.⁸ Он, являясь четвертым по счету в истории государства сводом законов о труде, содержит большинство правовых институтов трудового права и является законом прямого действия, имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы ТП. Его принятие закрепило сложившуюся в нашей стране многоуровневую систему правового регулирования сферы труда и существенно повысило роль федерального кодифицированного акта в этой системе. Подготовка ТК проходила сложно, была создана комиссия из представителей профсоюзов, работодателей и Правительства для подготовки согласованного варианта законопроекта. В окончательный текст включены принципиальные положения, позволяющие наемным работникам и профсоюзам на законных основаниях отстаивать свои интересы в условиях рыночной экономики, повысить степень своей социальной защищенности. Главное — права работников, содержащиеся в старом КЗоТ, не ущемлены. В документе присутствует баланс между интересами работников, работодателей и государства. Он основан как на действовавшем российском трудовом законодательстве, так и на конвенциях Международной организации труда.

В целом вклад ТК РФ в развитие законодательства о труде можно определить по следующим направлениям.

1. Расширение сферы действия по кругу лиц, включая занятых несамостоятельным (зависимым) трудом, дальнейшее развитие принципа единства и дифференциации трудового законодательства и его углубление по субъектному составу (иностранцы, надомники,

⁸ Российская газета. 2002 г. 31 дек.

лица, занятые неполное рабочее время, занятые на общественных работах, и т. д.).

2. Координация трудового законодательства с положениями других законов, в том числе налогового законодательства (например, установление льгот для работодателей, использующих труд женщин, молодежи, инвалидов, строго выполняющих требования закона об охране труда).

3. Последовательная ориентация российского законодательства о труде на международные стандарты, установленные Международной организацией труда и Европейским союзом.

4. Внедрение новых механизмов защиты прав и интересов работников, адекватных новым условиям использования их труда, в том числе при решении проблемы сохранения рабочего места, искоренения дискриминации по признаку пола и возраста и др. В условиях становления гражданского общества законодательство о труде должно не только устанавливать «прямые» гарантии для трудящихся, но и обеспечивать возможность защиты их прав путем заключения коллективно-договорных актов, осуществления общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законодательства о труде и реализации защитной функции профсоюзов в иных формах.

5. Создание специальных правовых механизмов, обеспечивающих соблюдение трудового законодательства, что весьма актуально в связи с появившейся тенденцией массовых нарушений трудовых прав работников. Это неизбежно даст импульс развитию положений о государственном надзоре и контроле, о трудовых судах и др., которые должны найти отражение в специальных законодательных актах.

Ныне действующий Трудовой кодекс РФ принимался довольно долго, и уже после вступления его в законную силу, через небольшой промежуток времени, претерпел значительные изменения. Это, несомненно, дает возможность говорить о значительных недостатках, возникающих в процессе применения данной нормы, и о проблемах трудового законодательства.

Наряду с достоинствами ТК РФ имеет противоречия, недостатки, нечеткие формулировки, пробелы. В целях его совершенствования 30 июня 2006 г. был принят Федеральный закон № 90-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Россий-

ской Федерации»⁹, решающий задачу устранить противоречия и неточности, исключить возможность неоднозначного толкования правовых норм. Работа над совершенствованием текста ТК РФ ведется и в настоящее время.

3. Договорные акты

Правовые акты социального партнерства – соглашения, заключаемые на уровне РФ, ее субъекта, территории, отрасли (ст. 23, 45 ТК РФ), а также коллективный договор, заключаемый на уровне работодателя (ст. 40 ТК РФ), приобрели особую значимость в 90-е гг. прошлого столетия. В отличие от законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения и коллективные договоры регулируют социально-трудовые отношения, а соглашения, помимо этого, и связанные с ними экономические отношения. Этим же коллективный договор (а также порядок его принятия или заключения) отличается от других локальных нормативных актов о труде, принимаемых работодателем.

Вместе с тем соглашения и коллективные договоры одновременно являются регуляторами отношений в области труда в договорном порядке. По мере развития общественных отношений, составляющих предмет трудового права, повышается роль трудового законодательства (трудового права), а в его системе – локальных нормативных актов о труде. Договорное регулирование трудовых отношений должно осуществляться в соответствии с действующим законодательством. Минимальный уровень трудовых прав и юридических гарантий работников устанавливается федеральным законодательством. Однако на региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях, на уровне конкретной организации, в отношении конкретных работников этот уровень определяется в договорном порядке.

Трудовой договор не является источником трудового права, поскольку он не содержит норм права. Он заключается в каждом конкретном случае между работником и соответствующим работодателем. В содержание трудового договора включаются условия труда конкретного работника. Условия труда, установленные в трудовом

⁹ Российская газета № 146. 07.07.2006.

договоре, не могут ухудшать положение работников по сравнению со всеми нормативными правовыми актами о труде, актами органов местного самоуправления, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4. Локальные нормативные акты – это акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (не указаны работники в качестве субъекта нормотворчества) (ст. 8 ТК).

По способу создания можно выделить следующие локальные нормативные акты:

1) единоначальные – принимаемые непосредственно работодателем без участия представительных органов работников (как правило, это акты, не предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами);

2) совместные – принимаемые работодателем и представительными органами работников (например, коллективный договор, положения о порядке разработки и принятия коллективного договора или о комиссиях по трудовым спорам);

3) создаваемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников (к ним относятся все документы, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами).

В зависимости от сферы действия локальные нормативные акты можно распределить в группы общего и специального действия. Большинство из них, например, правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, положение об оплате труда распространяют свое действие на всех работников организации. Другие – на определенные категории работников (например, положения о структурных подразделениях, бригадах, премировании) или регулируют отдельные аспекты трудовых правоотношений (положения о выборах, об избрании по конкурсу, об аттестации и др.).

Такой критерий, как санкционирование локальных нормативных актов государством, позволяет назвать три типа локальных источников:

1) локальные акты, предусмотренные ТК РФ, т. е. акты, делегированные государством, которое определяет их основное содержание, сферу и сроки действия, порядок разработки и принятия;

2) локальные акты, не предусмотренные ТК РФ, но признаваемые иными правовыми актами, в том числе коллективными договорами и соглашениями. Последние определяют вопросы содержания и процедур принятия данных локальных актов;

3) акты, не упомянутые централизованными и иными правовыми актами, но активно используемые работодателем.

По форме выражения (наименованию) различают: а) договоры, соглашения; б) уставы, положения; в) правила; г) инструкции; д) перечни; е) графики; ж) процедуры; и) стандарты; к) случаи и порядки; л) приказы.

Предмет регулирования является основанием для деления локальных актов на такие группы:

1) уставы (положения) организации, определяющие порядок избрания на должность, замещения соответствующих должностей по конкурсу и назначения на должность или утверждения в должности (ст. 16–19 ТК РФ), регулируют вопросы возникновения трудовых правоотношений. Кроме того, ст. 8 ТК РФ устанавливает возможность принятия локальных нормативных актов, не предусмотренных трудовым законодательством;

2) положение о порядке разработки и заключения коллективного договора применяется для регулирования отношений социального партнерства. Коллективный договор имеет широкую сферу применения, за исключением отношений материальной ответственности, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

3) штатное расписание (ст. 57 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты, имеющие отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ), локальные нормативные акты, посвященные персональным данным работника (ст. 86–88 ТК РФ), характерны для института трудового договора;

4) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 91, 94 и др. ТК РФ), перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), графики сменности, скользящие графики (ст. 102, 100 ТК РФ), локальные акты о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) характерны для института рабочего времени;

5) правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков (ст. 123 ТК РФ) и локальные акты о порядке и условиях предо-

ставления дополнительных отпусков, а также о случаях продления (переноса) ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 116 и 124 ТК РФ) характерны для института времени отдыха;

6) локальные нормативные акты об индексации заработной платы (ст. 134), об оплате и стимулировании труда (ст. 135, 144), локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), участвуют в формировании института оплаты труда;

7) правила внутреннего трудового распорядка регулируют отношения, связанные с дисциплиной труда;

8) локальные нормативные акты о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников характерны для соответствующего института трудового права;

9) положение об аттестации рабочих мест (ст. 212 ТК РФ), о комитетах (комиссиях) по охране труда (ст. 218 ТК РФ), инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) характерны для института охраны труда;

10) положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) применяется для регулирования отношений при рассмотрении трудовых споров.

Процедура учета мнения представительного органа работников при принятии локального нормативного акта предусмотрена ст. 372 ТК.

5. Международные нормы как источники ТП

Впервые в ТК содержится самостоятельная статья, которая посвящена соотношению между нормами международного права, международными договорами и национальным трудовым законодательством, основанная на положениях п. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, где сказано, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Принцип приоритета норм международного права отражен в ст. 10 ТК РФ. Очевидно, что международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда

нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций в сравнении с соответствующими международными правилами, т. е. устанавливают более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты. Как отмечает А.Ф. Нуртдинова, «для трудового права имеет значение не сам факт существования в международном договоре другого правила, а его характер (более или менее благоприятные условия для работников), а ст. 10 ТК РФ не учитывает отраслевой принцип неухудшения положения работников»¹⁰.

Международные трудовые стандарты — главный результат международно-правового регулирования труда. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашениях государств.

Общепризнанные принципы и нормы находят свое отражение в **декларациях** (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.), пактах (Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.).

Наиболее распространенным видом международного договора в сфере труда являются **конвенции Международной организации труда**. Значительная часть конвенций МОТ обязательна для России в силу их ратификации еще Союзом ССР и самой Российской Федерацией. Часть конвенций МОТ обязательна в силу самого членства России в этой международной организации. В науке трудового права нет единой позиции по природе, сущности и значению международных договоров и конвенций МОТ. Большинство ученых конвенции МОТ и международные договоры считают источниками российского трудового права, указывая при этом, что они обязательны для использования в практике национального законодательства и правоприменительной деятельности. Некоторые исследователи (например, Л.А. Сыроватская) утверждают, что конвенции МОТ имеют значение для российского законодательства, но в буквальном смысле источниками права не являются, так как национальное законодательство не воспроизводит их содержания¹¹.

¹⁰ Трудовое право России: учеб. /отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2011. С. 65.

¹¹ Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1997. С. 24.

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

Действие источников ТП распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и обязательно для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ).

На территории Российской Федерации эти же правила распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются ТК РФ, иными федеральными законами. В действующем ТК РФ 15 глав посвящены регулированию трудовых отношений отдельных категорий работников.

Трудовое законодательство не распространяется на следующие категории 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 по договорам гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ). К другим лицам, в частности, можно отнести сотрудников органов внутренних дел.

Действие нормативных актов во времени означает, что они распространяются только на те действия и отношения, которые возникают после вступления данных актов в силу. Они не имеют обратной силы. Исключение из этого правила допускается лишь в случае, если в законе или другом нормативном акте есть прямое указание об обратной силе его действия. Важным правилом действия нормативных актов по времени является положение о том, что в случае расхождения сходных нормативных актов подлежит применению акт более поздний по времени вступления в силу.

Действие нормативных актов в пространстве. Сфера действия источников трудового права тесно связана с понятием «территория», т. е. имеется в виду территория государства — Российской Федерации, территория субъектов Федерации, территория конкретного работодателя. Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов Российской Федерации. Законы о труде и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации действуют лишь на их территории (республики, края, области и т. п.). При расхождении закона субъекта Федерации с федеральным законом действует закон Российской Федерации. Таким же образом должен решаться вопрос в случаях разногласий в иных сходных нормативных актах.

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпадающей с территорией субъектов Федерации. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для работников пустынных, полупустынных и высокогорных районов и т. п.

Характерной особенностью локальных нормативных актов о труде является то, что они распространяются в пределах конкретной организации.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие источников трудового права.
2. Какова система и особенности источников трудового права?
3. Проведите классификацию источников трудового права.
4. В чем состоит значение Конституции РФ как источника трудового права?
5. Какие международные акты являются источниками трудового права?

3.1. Понятие принципов трудового права и их значение

Известно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т. д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы права, в которых они закрепляются, установить существенные связи нормы права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику системы права или ее отдельных частей. Принципы не возникают просто так. Они являются отражением объективно существующих отношений между людьми, продуктом человеческого сознания. Вместе с тем правовые принципы следует отличать от правосознания, которое выражает оценочное суждение людей об общеобязательных правилах поведения. Правовые принципы содержат идеи, либо уже закрепленные в законодательстве, либо в виде отдельных общих положений (норм-принципов). Они закрепляются в Конституции, декларациях, законах или в скрытом виде отражены в содержании многих конкретных норм. В правовых принципах конкретно проявляются объективные закономерности общественной жизни, которые определяют общую направленность и характер правового регулирования, позволяя избегать субъективизма в правовой политике.

Исходя из этого, под правовым принципом принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Устанавливая общее правило поведения на основе руководящей идеи, правовой принцип не содержит основных элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции, санкции). С его помощью нельзя урегулировать конкретное отношение между человеком и организацией. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отноше-

ния регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы определяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм.

В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм. Этим определяется значение основных принципов.

По сфере действия правовые принципы классифицируются на четыре вида:

1) общеправовые, свойственные всем отраслям российского права, в том числе и трудовому (принцип законности, демократизма, защиты прав человека, равноправия, гуманности и др.);

2) межотраслевые принципы, основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом);

3) отраслевые, отражающие специфику норм данной отрасли права, их направленность. Принципы трудового права, являясь выражением существенного в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов (например, межотраслевой принцип свободы труда дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю);

4) внутриотраслевые, отражающие суть группы норм определенного института данной отрасли права (например, принцип обеспечения занятости, принцип порядка рассмотрения трудовых споров либо социального партнерства и др.).

Таким образом, природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. Между названными группами принципов существуют неразрывная связь и взаимозависимость, обусловленные единством экономической, политической и социальной основы российского общества.

Они, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение, стабильны, целенаправленны, всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права.

Следовательно, принципы трудового права выражают закрепленные в законодательстве руководящие начала правовой политики в области организации и применения труда работников и общую направленность развития данной системы правовых норм.

3.2. Общая характеристика основных принципов трудового права

Статья 17 Конституции РФ предусматривает, что в России признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. Для трудового права России важны социально-экономические права, появившиеся в XX веке и закрепленные в Международном пакте ООН от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах», а также в различных ратифицированных нашей страной конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ).

Данный Пакт 1966 года закрепил запрет дискриминации, равноправие женщин и мужчин, право граждан на труд, право на благоприятные условия труда (на справедливую заработную плату, на отдых, охрану труда, продвижение по работе). Он также предусмотрел права профсоюзов и их гарантии (ст. 8), право на социальное обеспечение (ст. 9), право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда (ст. 11), право на здоровье и улучшение всех аспектов гигиены труда, обеспечение медицинской помощью (ст. 12), право на образование, в том числе высшее, одинаково доступное для всех.

Все эти социально-экономические права Международного пакта ООН должны находить отражение и в системе основных принципов нашего трудового права. Следует отметить, что в Конституции СССР и КЗоТ РСФСР большинство из этих прав были закреплены еще до указанного Пакта. Но в настоящее время в России многие из указанных в Пакте социально-экономических прав не обеспечены,

особенно право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда, так как продолжается сокращение спроса на рабочую силу и рост безработицы.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей субъектов трудового права, т. е. работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права, являясь гарантиями этих прав и обязанностей. Общеправовые и межотраслевые, а также и отраслевые принципы российского права закреплены прежде всего в Конституции Российской Федерации.

Статья 37 Конституции РФ закрепляет следующие принципы.

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 ТК РФ признаны:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Сформулированные в ст. 2 ТК РФ принципы проявляются в различных институтах трудового права. Некоторые из них конкретизируются в правовых нормах, касающихся возникновения трудовых отношений, иные — в период действия трудового договора. В сфере труда имеется обширный нормативный массив, направленный на защиту трудовых прав работников на всех стадиях трудового отношения.

Основополагающий принцип трудового права — принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией и принудительным трудом. Только способности человека, его дело-

вые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Так, согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и/или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Трудовой кодекс РФ выделяет запрещение дискриминаций в сфере труда в отдельную статью. Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудового права – недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Эта Декларация является обязательной для государств – членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате (и других условиях) труда.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд

с требованием об устранении дискриминации. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Возможна компенсация и морального вреда.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен. Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

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

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Запрещение принудительного труда является конституционным положением. В ст. 37 Конституции РФ указано, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать работать под угрозой наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом.

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу лицо может быть направлено на альтернативную гражданскую службу. Работа, выполняемая в процессе исполнения

воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд. Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения)¹². Закон о чрезвычайном положении предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособных граждан и привлечение их транспортных средств для проведения указанных работ при обязательном соблюдении правил охраны труда. Все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.

В число основных принципов трудового права Трудовой кодекс включает право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. В законодательстве имеется значительный массив правовых норм, призванных содействовать обеспечению трудовой занятости граждан. Право на защиту от безработицы реализуется в Законе о занятости и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства в числе ее важнейших направлений предусматривает мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице Государственной службы занятости населения, возглавляемой Минтруда России, выделяются необходимые финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан. Так, Закон о защите инвалидов устанавливает квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 %).

Статья 2 ТК РФ впервые в кодификационной практике трудового законодательства вводит термин «справедливые условия труда», который включает три составляющие: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

¹² Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова. М., 2007. С. 27.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, – конституционное положение (ст. 37 Конституции РФ), лежащее в основе как отдельных правовых норм (относящихся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и правовых институтов трудового права (институт охраны труда). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Эта обязанность носит всеобщий характер. Она распространяется на все организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасными условиями труда предусматривает систему органов как государственных, так и общественных, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Это закреплено в гл. 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» и в гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами».

Право на отдых – одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК РФ. Такие нормы содержатся в главах раздела IV «Рабочее время» и раздела V «Время отдыха».

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину минимального размера заработной

платы, который устанавливается на всей территории страны и не может быть снижен ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Справедливой оплате труда способствует установление единых критериев, определяющих размер заработной платы. Этот размер зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. Трудовой кодекс РФ предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Статья 2 ТК РФ воспроизводит конституционную норму о праве граждан на объединение. Работники и работодатели могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов. Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основная задача которых – представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, осуществлять защиту их трудовых прав. В свою очередь, интересы работодателей представляют их объединения – соответствующие некоммерческие организации. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

К основным принципам трудового права относится также право работников на участие в управлении организацией. Этот принцип выражается в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных правил.

Помимо закрепления в общей формулировке принцип участия работников в управлении организацией реализуется в конкретных статьях, посвященных социальному партнерству (ст. 27–31 ТК), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК), порядку расторжений трудового договора по предусмотренным Кодексом основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК), и др.

ТК РФ содержит значительное число диспозитивных норм, отражающих тенденцию к расширению договорного регулирования, так как для формируемых рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование трудовых отношений с целью согласовать интересы работников и работодателей. Особое место в системе основных принципов правового регулирования трудовых отношений занимает принцип соблюдения защиты трудовых прав работников. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353–369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184, 237 ТК), судебную защиту прав работников и др.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381–397 ТК); коллективные трудовые споры – с применением примирительных процедур и – если соглашение не достигнуто – объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ и статьями с 398 по 418 ТК РФ.

В ст. 2 ТК РФ излагаются взаимные обязанности сторон трудового отношения. Обязанности работников составляют содержание правового института «Дисциплина труда». Цель такого правового института – обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, которые были ими добровольно приняты в результате заключения трудового договора. Обязанности работодателей не выделены в правовой институт, однако правовые нормы, которые возлагают на работодателей соответствующие обязанности, имеются практически во всех разделах и главах Трудового кодекса РФ (при реализации условий трудового договора, соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и т. д.).

К основным принципам трудового права, закрепленным в ст. 2 ТК РФ, относится также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (ст. 237 ТК РФ).

Защита достоинства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

Завершается ст. 2 ТК РФ изложением принципа обеспечения права на обязательное социальное страхование работников, а в соответствующих случаях и членов их семей. Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, обеспечивающих за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности; пособиями по беременности в родах; пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет; пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, некоторые категории работников — также пенсиями за выслугу лет.

Система обязательного социального страхования включает также страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В настоящее время оно осуществляется в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев и профзаболеваний; который, предусматривая обязанность работодателей производить страховые отчисления, возлагает ответственность за выплату компенсаций пострадавшим на производстве (их иждивенцам) на государство в лице Фонда социального страхования.

Существует множество проблем в сфере трудового права. Одной из актуальных является дискриминация в сфере труда, которая наиболее часто проявляется при заключении трудовых договоров. Законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях.

Наиболее часто имеет место дискриминация по половому признаку. Причинами дискриминации женщин чаще всего являются беременность, наличие детей или предполагаемое материнство в будущем. Запрет на отказ в приеме на работу женщин по причине наличия у них детей является односторонней нормой дискриминационного характера. Это объясняется тем, что нет запрета на отказ в приеме на работу мужчин по той же причине.

Имеет место и дискриминация по возрасту. Чаще всего востребованы работники до 30, максимум до 35 лет. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений по возрастному признаку должна проводиться в случаях, конкретно предусмотренных в законодательстве.

Таким образом, принципы, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, выражают основные начала, существенные черты содержания законодательства о труде и общую направленность развития его правовых норм. При этом все указанные принципы выражаются в нормах в виде общих установлений либо гарантий осуществления трудовых прав.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие принципов трудового права.
2. Проведите классификацию принципов трудового права.
3. Каковы конституционные основы труда?
4. Как соотносятся принципы трудового права и субъективные права и обязанности работников?
5. Назовите гарантии обеспечения трудовых прав работников.

4.1. Понятие, виды и правовой статус субъектов трудового права

Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т. е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Виды субъектов трудового права мы определяем применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например, трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:

- трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

- трудовую дееспособность — способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;
- трудовую деликтоспособность — признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводееспособности, т. е. правосубъектности. Трудовая правосубъектность — это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т. е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.

Виды субъектов трудового права следующие:

- граждане (работники);
- работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);
- представители работников и работодателей;
- профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;
- социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;
- органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Каждый из указанных субъектов имеет свой трудово-правовой статус на основании трудового законодательства.

Правовой статус субъекта трудового права — это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

В трудово-правовой статус субъекта входят:

- его трудовая правосубъектность (трудовая праводееспособность и деликтоспособность);
- статутные (основные) трудовые права и обязанности;

- основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;
- предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей¹³.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например, у женщин, несовершеннолетних и т. д.).

Раскроем правовой статус наиболее важных субъектов трудового права.

4.2. Гражданин (работник) как субъект трудового права

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для неко-

¹³ Трудовое право России: учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2010. С. 121–122.

торых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет).

Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 ТК РФ). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет. Во всех случаях учитывается и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больное), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его обученностью по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара и т. д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию труда.

Основные статутные трудовые права граждан закреплены в Конституции РФ, а работников – в ст. 21 ТК РФ. В ней указаны 14 основных (статутных) прав работника, вытекающих из основных принципов правового регулирования труда, и семь его основных (статутных) обязанностей. Эти основные права и обязанности работника, предусмотренные ст. 21 ТК РФ, надо хорошо усвоить.

Работник имеет право:

- на 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 условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и 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 ТК РФ и 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 работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Юридическая ответственность работника за допущенные им трудовые правонарушения применяется в виде санкций трудового права: дисциплинарной или материальной, а для должностных лиц администрации еще и административной ответственности. Работником может быть и иностранец, и лицо без гражданства, обладающие трудовой правосубъектностью.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой возникновения трудовых и непосредственно с ними связанных отношений трудового права.

4.3. Работодатель как субъект трудового права

Вторым субъектом большинства отношений трудового права является работодатель. Работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ). В законе установленных случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые

договоры. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, т. е. государственное, муниципальное, частное (коллективное или индивидуальное) или общественные организации (профсоюзные, партийные, фонды и т. д.), обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью — способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Поэтому трудовая правосубъектность у них возникает с момента регистрации как работодателя, имеющего определенный фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Работодателем может быть и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация, принимающая (через профсоюз) работников, и отдельный гражданин, принимающий на работу домашнюю работницу, личного секретаря и т. д.

Предприятия, учреждения, организации по их уставам имеют определенные цели и задачи. Поэтому их трудовая (работодательская) правоспособность всегда специальная в соответствии с этими целями и задачами. Правовой статус предприятий, учреждений, организаций как работодателей включает не только их трудовую правосубъектность, работодательскую способность, ее объем, но и способность проводить подготовку, переподготовку кадров, осуществлять повышение квалификации работников, обеспечивать работникам необходимые условия, охрану и оплату труда, а также их деликтоспособность. Правовой статус работодателя включает не только его трудовую правосубъектность, но и основные трудовые обязанности и права по отношению к каждому его работнику, трудовому коллективу и профсоюзному органу в организации. Работодательская правосубъектность организаций возникает или одновременно с их гражданской правосубъектностью, или несколько позднее ее¹⁴. Важно, чтобы работодатель имел фонд оплаты труда. Трудоправовой статус конкретного работодателя всегда конкретен. Собственник имущества производства может сам руководить этим производством, а может и через назначенных им должностных лиц его администрации. Права и обязанности работодателя

¹⁴ Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова. М., 2005. С. 84.

в отношениях трудового права осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. По обязательствам учреждения, вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель), его финансирующий (полностью или частично) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ). Администрация является представителем работодателя, но в отношениях с работниками, их трудовым коллективом, на государственных и муниципальных производствах она является и самостоятельным субъектом трудового права, имеющим определенные статутные трудовые обязанности и права по управлению, руководству трудом, его организацией. В администрацию производства входят все должностные лица, имеющие в своем подчинении работников. Технические исполнители аппарата администрации (секретари, машинистки и т. д.) не относятся к администрации.

Администрация, все ее должностные лица обязаны соблюдать трудовое законодательство, правильно организовать труд работников, эффективную их работу и обеспечить безопасное для здоровья каждого работника рабочее место.

У общественных органов их трудовая правосубъектность как работодателей возникает с момента утверждения ими штатного расписания и фонда оплаты труда.

Прием (назначение, избрание) руководителя организации является правом собственника производства. Руководитель организации имеет свой трудово-правовой статус. Он обладает правом приема, перевода, наложения дисциплинарных взысканий, увольнения.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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 и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК 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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Поскольку согласно ст. 11 ТК РФ действие его и других нормативных правовых актов трудового права распространяется и на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, ими созданных или учрежденных, или с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, то иностранец и лицо без гражданства могут быть как работниками, так и работодателями со всеми их правами и обязанностями.

Тема 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА

5.1. Понятие, правовая природа, функции и правовое регулирование деятельности профсоюзов

Основная гарантия права на объединение в профессиональные союзы – статья 30 Конституции РФ, которая указывает, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется, никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или к пребыванию в нем. Правовые основы деятельности профсоюзов урегулированы ТК РФ, ФЗ «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ, законами субъектов РФ, подзаконными актами и внутрисоюзными нормами – уставами и положениями и др. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г. Он вводит двойной стандарт представительства профсоюзами трудовых прав и интересов работников в зависимости от вида их носителей.

Профессиональный союз – это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Организационные основы создания и деятельности профсоюзов заключаются в добровольном членстве в этих массовых общественных организациях граждан начиная с 14-летнего возраста и в принципах создания и деятельности профсоюзов. Членами российских профсоюзов могут быть осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность: граждане Российской Федерации, в том числе проживающие вне ее территории; иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами с участием России.

Каждый профсоюз в уставе определяет порядок вступления в члены профсоюза и может объединять: работников организаций,

независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности; лиц, обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования; пенсионеров, временно неработающих (например, безработных и др.), состоящих в первичной профсоюзной организации; военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов и других федеральных органов исполнительной власти; иных занятых граждан (например, индивидуальных предпринимателей и др.). Каждый из перечисленных граждан вправе быть членом профсоюзных организаций нескольких профсоюзов. Принадлежность к профсоюзам или отсутствие членства в них не должны повлечь за собой какую-либо дискриминацию их прав и свобод, в том числе в области труда.

Все профсоюзы создаются по производственному (или отраслевому), территориальному либо иному учитываемому профессиональную специфику признаку.

Основопологающие принципы создания и деятельности профсоюзов: их равноправие, самоуправление на основе внутрисоюзных норм, независимость, законность.

По сфере действия различают виды профсоюзов и их объединений (ассоциаций):

первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, учреждении, организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза;

общероссийский профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

межрегиональный профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;

территориальная организация профсоюза — добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района.

Правоспособность профсоюза в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации. Государственная регистрация осуществляется в уведомительном порядке. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации осуществляются по решению его членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, а ликвидация профсоюза или первичной профсоюзной организации как юридического лица — в соответствии с федеральным законом.

Если деятельность профсоюза противоречит Конституции Российской Федерации, конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Российской Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора субъекта Российской Федерации. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается.

Традиционно выделялись **две функции профсоюзной организации**: представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза и производственная. В ТК РФ единственной функцией названа защитная (гл. 58), о производственной (хозяйственной) нет даже упоминания. **Защитная функция профессиональных союзов** — «целенаправленная деятельность на правовой основе по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся, охране их

от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся».

5.2. Основные права профсоюзов в сфере труда: понятие и классификация

Закон о профессиональных союзах содержит перечень основных профсоюзов. К ним относятся:

- 1) на содействие занятости;
- 2) ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- 3) участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- 4) информацию;
- 5) участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- 6) осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- 7) социальную защиту работников;
- 8) права в области охраны труда и окружающей природной среды;
- 9) защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

По юридической силе, классифицируя права профсоюзов, традиционно выделим

- 1) совещательные (с учетом мнения);
- 2) согласовательные;
- 3) совместные;
- 4) решающие.

В первых двух случаях решение принимает работодатель, а затем либо заслушивает мнение профсоюзов (с учетом мнения), либо обязан получить на свое решение согласие профсоюзного органа, изложение в письменной форме. Для работодателя это мнение носит рекомендательный характер. Между тем работодатель обязан соблюсти установленную кодексом процедуру учета мнения. Иначе выборный профорган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда, либо в суд.

Большая часть полномочий носит именно **совещательный характер**. Два вопроса предусмотрены ТК, остальные могут быть предусмотрены в локальных нормативных актах.

Права профсоюзов совещательного характера подразделяются на две группы:

- 1) принадлежащие исключительно профсоюзам (ст. 371 ТК РФ);
- 2) принадлежащие как профсоюзам, так и иным представительным органам работников.

Согласно ТК РФ с учетом мнения профсоюзов или других представительных органов работников работодатель:

- а) составляет графики сменности (ст. 103);
- б) утверждает форму расчетного листка и правила внутреннего трудового распорядка (ст. 136 и 190);
- в) досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее примененное в отношении него дисциплинарное взыскание (ст. 194);
- г) рассматривает заявление этих органов о нарушении руководителем организации, его заместителем нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщает о результатах его рассмотрения. В случае подтверждения изложенных фактов работодатель обязан применить к этим руководящим работникам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195);
- д) определяет формы профессионального обучения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
- е) утверждает инструкции по охране труда для работников (ст. 212).

В случае если инструкции по охране труда для работников организации, правила внутреннего трудового распорядка организации (утверждаемые отдельно от коллективного договора) и другие локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения профсоюзов, работодатель обязан строго руководствоваться ст. 372 ТК РФ. Ее положениями предусмотрен порядок проведения работодателем консультаций с выборным профсоюзным органом при принятии локального нормативного акта. В случаях принятия локальных актов, не регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, соблюдение такого порядка не требуется. Правила проведения работодателем консультаций с иными представительными органами работников (кроме выборного

профсоюзного органа) при принятии локальных нормативных актов ТК РФ не разработаны.

К числу прав совещательного характера, принадлежащих исключительно профсоюзам, ТК РФ относит случаи учета работодателем их мнения:

1) при решении вопросов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза (ст. 373);

2) вынесении решения аттестационной комиссии, являющегося основанием (п. 3 ст. 81) для увольнения работников, в соответствии со ст. 82 ТК РФ и ч. 3 и 4 ст. 82);

3) принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105) и других локальных актов, содержащих нормы трудового права;

4) привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113);

5) установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135);

6) применении систем нормирования труда (ст. 159);

7) принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором и соглашением (ст. 180);

8) принятии решений по результатам расследования несчастного случая на производстве, направленных для предупреждения подобных случаев (ст. 230);

9) увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299).

«Согласовательные» полномочия профсоюзов подразделяются на две группы: установленные ТК РФ (ст. 374) и иные, предусмотренные в локальном порядке. Между тем в литературе обосновывается иное мнение о необходимости сохранения всех «согласовательных» полномочий профсоюзов в целях обеспечения эффективной защиты трудовых прав.

При **принятии совместных решений** по социально-трудовым вопросам инициатива может исходить от любой из сторон, но юридическую силу приобретает лишь общее согласованное решение.

Решающие полномочия профсоюзов – это исключение общего правила, и их решающий характер скорректирован с учетом характеристики профсоюзов как общественной организации. Чаще всего решающие полномочия связаны с правами профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений. Однако эти полномочия носят характер общественного контроля. Так, представления профсоюзов об устранении нарушений трудовых прав не являются обязательными к исполнению указаниями, но вместе с тем работодатель обязан рассмотреть это представление в недельный срок (ст. 370 ТК РФ). По аналогичной схеме можно охарактеризовать и решающее полномочие профсоюзов о приостановлении работ впредь до принятия решения Федеральной инспекцией труда, когда появляется непосредственная угроза жизни и здоровью работников (ст. 20 Закона о профсоюзах и ст. 370 ТК РФ).

ТК РФ установлены следующие решающие и совместные права в сфере труда, которые непосредственно осуществляют профсоюзы:

1) принимают участие в коллективных переговорах, заключают соглашения и коллективные договоры от имени работников организации, контролируют их выполнение (ст. 29, 37, 40, 45, 51);

2) участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 399–418);

3) их представители беспрепятственно посещают организации и рабочие места членов профсоюзов, в том числе при осуществлении общественного контроля (ст. 370);

4) вносят обязательные для рассмотрения работодателем представления о выявленных нарушениях правовых актов, содержащих нормы трудового права, и получают сообщения о принятых мерах по их устранению (ст. 22);

5) бесплатно получают информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, вносят работодателю (в органы управления организацией) соответствующие предложения и участвуют в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53);

6) представляют и защищают интересы и трудовые права работников в органах по разрешению трудовых споров (ст. 382, 399);

7) совместно с органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления, работодателями (их объединениями), а также с иными уполномоченными работниками представительных органов по вопросам охраны труда реализуют основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210);

8) участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229, 230);

9) создают комитеты (комиссии) по охране труда в организации (ст. 218).

5.3. Система гарантий профсоюзной деятельности

Наделяя профсоюзы широкими правами, трудовое законодательство предусматривает **действенные гарантии их обеспечения**:

1) гарантии имущественных прав профсоюзов как юридического лица;

2) обязанности государственных органов, органов местного самоуправления и работодателей по сотрудничеству и социальному партнерству с профсоюзами, по созданию условий для их деятельности;

3) наличие государственного контроля за соблюдением прав профсоюзов и ответственности за воспрепятствование их деятельности;

4) гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза.

Гарантии имущественных прав профсоюзов

Профсоюзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач, владеют и пользуются переданным им в установленном порядке в их хозяйственное ведение иным имуществом. Имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами независимо от форм собственности в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления. Финансовый контроль за средствами

профсоюзов органами исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности. Ограничение независимой финансовой деятельности профсоюзов не допускается. Профсоюзы не отвечают по обязательствам организаций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые, в свою очередь, не отвечают по обязательствам профсоюзов.

Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, положениями о первичных профсоюзных организациях.

В собственности профсоюзов могут находиться земельные участки, здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные учреждения, жилищный фонд, организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности профсоюзов. Профсоюзы имеют право учреждать банки, фонды солидарности, страховые, культурно-просветительные фонды, фонды обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов. Профсоюзы вправе осуществлять на основе федерального законодательства через учрежденные ими организации предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям.

Обязанности работодателя **по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа** изложены в ст. 377 ТК. Применяя правила ст. 377 ТК, нужно учесть, что:

1) лишь в случаях, указанных в ст. 377 ТК, работодатель обязан создать условия (например, при предоставлении помещения для заседания);

2) кроме того, работодатель обязан создать такие условия, если:

- а) это предусмотрено коллективным договором, соглашениями;
- б) иными федеральными законами на работодателя также возложены определенные обязанности.

Гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза

ТК РФ устанавливает следующие гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза: запрет на дискриминацию граждан в связи с принадлежностью к профсоюзам (ст. 2 и 3); гарантии всем членам профсоюза (ст. 21, 22, 64 и 82), профсоюзным работникам (ст. 374, 375 и ч. 7 ст. 377), бывшим членам профсоюзных органов (ст. 376); гарантии и компенсации при ведении коллективных переговоров и в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 39 и 405).

Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы

Для прекращения трудовых отношений с указанным профсоюзным работником требуется не только соблюсти общий порядок увольнения (ст. 82 ТК РФ), но и получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии – учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

Круг работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы, при увольнении которых законодательством о труде устанавливались дополнительные гарантии, резко сузился. К ним относят *руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним)*, не освобожденных от основной работы, которые *выполняют функции по организации работы членов профсоюза в организации и осуществляют представительство и защиту их трудовых прав*. К ним не может быть отнесен, например, единственный член профсоюза на предприятии, избранный профсоюзным организатором областным союзом Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ для ведения разъяснительной и организационной работы по вовлечению работников в члены этого профсоюза.

Все не освобожденные от основной работы профсоюзные работники имеют **право на гарантии и компенсации** в связи с исполнением общественных обязанностей, установленные для них ст. 170 ТК РФ или коллективным договором, соглашением (ст. 40 и 45 ТК РФ).

Работодатель также обязан согласовать с профсоюзами соответствующего уровня увольнение бывшего руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ); увольнение, перевод, взыскания участвующих в коллективных переговорах представителей профсоюза (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

***Гарантии освобожденным профсоюзным работникам,
избранным в профсоюзные органы***

При избрании работника на освобожденную от основной работы выборную должность в профсоюзный орган организации он подлежит увольнению на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ. Предоставление прежней работы (должности) работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий гарантируется в том случае, если данная работа (должность) не выполняется другим работником. Кодекс не предусматривает увольнение работника, который выполняет эту работу либо занимает эту должность, по такому основанию, как восстановление на работе работника, ранее выполнявшего данную работу (п. 2 ст. 83 Кодекса). При отсутствии такой работы предоставляется другая равноценная работа (должность) в той же организации. Равноценной следует считать работу по другой трудовой функции с сохранением для работника прежних существенных условий трудового договора (например, оплаты труда, режима работы и др.), определенных ст. 57 ТК РФ.

В случае сохранения за освобожденным профсоюзным работником после окончания срока его полномочий среднего заработка на период трудоустройства или учебы либо переквалификации средний заработок определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК.

Время нахождения работников на выборной профсоюзной работе засчитывается в страховой стаж, дающий право на трудовую пенсию по старости. Включение работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, в общий трудовой стаж не может рассматриваться в качестве дополнительной гарантии, во-первых, в связи с тем, что с общим трудовым стажем действующее законодательство практиче-

ски не связывает каких-либо правовых последствий, во-вторых, если исходить из новейшего пенсионного законодательства, данная работа включается в страховой стаж на общих основаниях и без учета ст. 375 Кодекса, поскольку в период такой работы освобожденный профсоюзный работник подлежал обязательному социальному страхованию и за него уплачивались страховые платежи в Пенсионный фонд.

Включение данной работы в специальный стаж при решении вопросов пенсионного обеспечения весьма проблематично. С учетом такого стажа назначаются, в частности, досрочные пенсии по старости тем, кто был занят на работах с особыми условиями труда. При оценке пенсионных прав граждан (по состоянию на 1 января 2002 г.) по правилам, введенным в действие данным Федеральным законом, в этот стаж засчитываются периоды реальной работы, ранее включаемой в специальный стаж (ст. 27 и 28 Закона).

Право профсоюзного работника, освобожденного от основной работы, на гарантии и льготы, указанные в ч. 4 комментируемой статьи, должно быть прямо закреплено коллективным договором или соглашением (ст. 40 и 45 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие профсоюза.
2. Назовите основные функции профсоюзов.
3. Перечислите гарантии прав профсоюзов.
4. Какие бывают виды профсоюзов?

6.1. Понятие и виды правоотношений в сфере трудового права

Правоотношения сферы трудового права – это урегулированные нормами трудового законодательства отношения субъектов данной отрасли, их юридическая связь, т. е. трудовые и непосредственно с ними связанные правоотношения. Понятие правоотношения любой отрасли права, в том числе и трудового, это научная абстракция, поскольку в жизни всегда существуют конкретные правоотношения по труду конкретного работника.

Правоотношений сферы действия трудового права столько, сколько общественных отношений в предмете данной отрасли. Поэтому в соответствии с девятью видами общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, различают и девять соответствующих видов правоотношений. И нормы трудового права действуют именно в этих правоотношениях.

Весь комплекс действующих в данной организации трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений представляет собой трудовой правопорядок, так как его содержанием является правомерное поведение субъектов трудового права. А такое возможно, если все они соблюдают свои трудовые обязанности. Если же кто-либо из субъектов трудового права их нарушает, то это трудовое правонарушение нарушает и трудовой правопорядок организации. Поэтому по количеству трудовых правонарушений определяется и уровень соблюдения на предприятии, в организации установленного трудовым законодательством, договорами, соглашениями трудового правопорядка. Соблюдение его может быть высоким, средним, слабым и плохим.

Чтобы раскрыть каждый вид правоотношений сферы трудового права, необходимо указать четко его элементы: субъекты; основания (юридический факт) возникновения и прекращения; основные права и обязанности субъектов этого правоотношения, т. е. содержание юридической связи. Эту связь или содержание правоотношения принято раскрывать через обязанности каждого

его субъекта, поскольку им соответствуют права другого субъекта этого правоотношения.

В соответствии с предметом данной отрасли и ст. 1 ТК РФ различают следующие виды правоотношений сферы трудового права:

1) по обеспечению занятости и трудоустройству гражданина у данного работодателя;

2) работника с работодателем, т. е. трудовое правоотношение;

3) трудового коллектива, его представителей с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) социально-партнерские по ведению коллективных договоров и заключению коллективных договоров, соглашений на федеральном, отраслевом, региональном (субъекты Федерации), территориальном и профессиональном уровне;

5) по профессиональной подготовке, переподготовке кадров на производстве, в том числе ученические и по повышению квалификации непосредственно у данного работодателя;

6) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда;

7) по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении норм трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные и процедурные по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;

10) по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Каждый из указанных видов правоотношений имеет свои разновидности и особенности.

6.2. Трудовое правоотношение

Главным, связывающим все другие виды указанных правоотношений, является трудовое правоотношение. Ему могут предшествовать правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Трудовому правоотношению работника всегда сопутствуют правоотношения организационно-управленческие, т. е. трудового коллектива с работодателем (администрацией), профсоюза с работодателем, социально-партнерские правоотношения, по ученичеству и повышению квалификации, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, охраны труда. Два последних правоотношения – по материальной ответственности и по трудовым спорам – охранительного характера, связаны с трудовыми правонарушениями. Они у работника могут быть, а могут и не быть. Во всех правоотношениях сферы трудового права юридическая связь их субъектов определяется нормами трудового законодательства и индивидуально-трудовыми и коллективными договорами, соглашениями.

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязан лично выполнять регулярно оговоренную трудовую функцию в общем трудовом процессе производства (работать по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель обязан своевременно и систематически оплачивать его труд по реальному вкладу и создавать условия труда не ниже предусмотренных законодательством, трудовым и коллективными договорами, соглашениями.

Субъектами трудового правоотношения являются работник – с одной стороны и работодатель – с другой. Обязательной предпосылкой для возникновения трудового правоотношения является наличие у гражданина и работодателя их трудовой правосубъектности – праводееделиктоспособности. У гражданина (в том числе и иностранца) она возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда возможен прием его на работу, за исключением некоторых работ, для которых требуется повышенный возраст. У работодателя трудовая правосубъектность возникает с момента его регистрации

в качестве работодателя и наличия у него фонда оплаты труда, расчетного счета в банке, когда он может начать прием на работу.

Каждое трудовое правоотношение характеризуется едиными для него субъектами, содержанием и основаниями возникновения, определяющими в целом его самостоятельность в системе правоотношений. Нельзя соединять в одно правоотношение субъекты и содержание различных правоотношений, хотя и возникших по поводу труда работника. Каждое из указанных правоотношений сферы трудового права является самостоятельным со своим содержанием прав и обязанностей его субъектов.

Трудовое правоотношение надо отличать от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручением, комиссией). Это отличие проводится по трем основным критериям:

1) при трудовом правоотношении работник включается в данный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т. д.);

3) в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском трудящийся сам организует и свой труд, и его охрану.

Эти критерии помогают определить, какое правоотношение возникло по трудовому соглашению. Если трудовое, то на работника распространяется трудовое законодательство, а если гражданское, то трудовое законодательство (в том числе и по отпускам, оплате больничного листа и т. д.) на него не распространяется.

Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический факт (акт), как заключение трудового договора. Для некоторых работников основание возникновения трудового правоотношения превращается в сложную многоступенчатую процедуру, когда трудовому договору должен предшествовать или последовать за ним какой-то другой акт.

Так, для работников, занимающих выборные должности, заключению трудового договора предшествует акт избрания данного лица на эту должность. Для лиц, принимаемых по конкурсу, до заключения трудового договора необходим акт избрания по конкурсу, а для инвалида, направляемого службой занятости по квоте, — направление за счет квоты (брони). Заявленные для подготовки молодые специалисты тоже заключают трудовой договор по направлению соответствующего специального учебного заведения, подготовившего их по договору с данным производством. У 14-летних заключению трудового договора предшествует согласие родителей (опекунов). У всех указанных лиц, таким образом, сложный состав возникновения их трудового правоотношения. ТК РФ в ст. 16–19 предусматривает сложные составы возникновения трудовых правоотношений, добавляя к ранее нами указанным решение суда о заключении трудового договора. Такое решение суд может принять в случае рассмотрения иска о незаконном (необоснованном) отказе в приеме на работу.

Юридическим фактом наличия трудового правоотношения является и фактический допуск к работе, даже если трудовой договор не был надлежаще заключен (ст. 16 ТК РФ).

Фактом изменения трудового правоотношения является изменение существенных условий трудового договора, а прекращением трудового правоотношения — такой юридический факт, как прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным законом.

Содержание трудового правоотношения — это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением. Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель — соблюдать трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством. В ст. 21 и 22 ТК РФ подробно перечислены основные права и обязанности работника и работодателя. И в этих статьях много нового по сравнению со ст. 2, 127 и 129 КЗоТ.

Трудовое правоотношение – длящееся, основано на трудовом договоре, действует во времени и имеет личный характер. Работник не может заменить себя по выполнению его трудовой функции кем-то другим, и работодатель тоже без оснований не может заменить работника кем-то другим. Работодатель имеет право дисциплинарной власти, поэтому за трудовое правонарушение он может наказать работника, привлечь его к дисциплинарной и материальной ответственности.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие правоотношений в трудовом праве.
2. Проведите классификацию правоотношений в трудовом праве.
3. Какие правоотношения занимают главное, ведущее место?
4. Перечислите производные, от трудовых, правоотношения в сфере труда.
5. Раскройте структуру и содержание трудового правоотношения.

7.1. Понятие, принципы, формы, уровни социального партнерства. История его становления

Социальное партнерство – сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах (общественно-политическом, экономическом, правовом и др.) приводит к формулированию его различных понятий. В экономической и социальной политике термин «социальное партнерство» обозначает **консультации и сотрудничество между наемными работниками (профсоюзами) и работодателями (предпринимателями) на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда**. В юридической науке социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права (М.В. Лушникова, А.А. Крыжановская), как принцип трудового права (Н.И. Гонцов); как элемент отрасли (Э.Н. Бондаренко) и др. Некоторые авторы, претендующие на формирование междисциплинарного подхода к определению основ социального партнерства, рассматривают его как цивилизованную систему общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящуюся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления¹⁵.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 23 ТК РФ).

Соответственно, в юридической литературе получила свое отражение позиция, согласно которой социальное партнерство представляет собой институт трудового права или даже совокупность институтов. Исходя из определения, данного социальному партнерству в ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство как институт

¹⁵ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. М., 2001. С. 7.

представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Характерно, что согласно определению социального партнерства, данному в ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство направлено лишь на «обеспечение согласования» таких интересов. В последних словах можно найти процедурную подоплеку, из этого может следовать, что **социальное партнерство — это лишь механизм, процедура или совокупность процедур, направленных на обеспечение такого согласования.** Такое предположение подтверждается на законодательном уровне, так как в раздел II «Социальное партнерство» включены главы, в частности, о коллективных переговорах и о коллективных договорах и соглашениях. Подтверждение указанной позиции можно найти и в юридической литературе. Представляется, что сам термин «социальное партнерство» не несет в себе правового значения и не имеет под собой правовой природы — это ни договор, ни союз (объединение), ни правовой институт, ни правовой принцип. Это скорее принцип сосуществования. Однако включение в Трудовой кодекс целого раздела под названием «социальное партнерство» не является случайным. Одним из участников коллективных трудовых отношений выступает государство. При этом, употребляя термин «социальное партнерство», законодатель подчеркивает, что государство выступает не просто как властный субъект, а как некий социальный партнер, выступающий наряду с другими партнерами.

Основные принципы социального партнерства в сфере труда — наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство, сформулированы в ст. 24 ТК РФ.

Формами социального партнерства, согласно ст. 27 ТК РФ, являются

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений по их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования трудового законодательства;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Кроме того, на практике социальное партнерство осуществляется и в других формах, определяемых его сторонами и их представителями.

Формами выражения социального партнерства и его результатом являются коллективные договоры и соглашения.

Статья 26 ТК РФ характеризует систему социального партнерства, разделяя ее по уровням: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации (локальный). В частности:

- на федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- на межрегиональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в двух и более субъектах Российской Федерации;
- на региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- на отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- на территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- на уровне организации (локальном уровне) устанавливаются конкретные взаимные обязательства в сфере труда работников и работодателей (ст. 26 ТК РФ).

7.2. Субъекты социального партнерства

Субъектами социального партнерства в сфере труда выступают: 1) работники; 2) работодатели; 3) представители работников; 4) представители работодателей; 5) органы государственной (исполнительной) власти; 6) органы местного самоуправления; 7) органы социального партнерства. Правовое положение каждого из них отличается принадлежащими им в сфере социального партнерства правами и лежащими на них обязанностями.

Работники и работодатели — **стороны** социального партнерства, действующие через своих полномочных представителей (ст. 25 ТК РФ), являющихся **участниками** отношений социального партнерства. Они действуют от имени и в интересах представляемой стороны. Поскольку представитель действует от имени представляемого и в его интересах, он самостоятельной стороной социального партнерства, по сути, не является. **Участниками** также выступают органы государственной власти (точнее — исполнительной власти) и органы местного самоуправления (также исполнительные).

Представители работников:

- профессиональные союзы и их объединения;
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов,
- или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом.

На уровнях **выше организации** представителями работников вправе выступать **только профсоюзы, их объединения**.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют **первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками** (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

ТК РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и указывает **на иных представителей лишь при определенных условиях**, когда

- 1) на предприятии отсутствуют профсоюзные органы;
- 2) имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена на представительство.

Во втором случае на общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов профсоюзной организации либо избрать иного представителя, в первом — избрать своего представителя.

Представители работодателей

Представительство работодателей на уровнях выше организации следует признать социальным представительством, когда оно осуществляется объединениями работодателей, созданными именно с этой целью или эта цель является одной из основных, предусмотренных их уставами (например, Союз промышленников, предпринимателей и работодателей). Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

На уровне организации представительство работодателей по правовому оформлению близко к представительству по гражданскому праву, но по своей сути носит социальный характер. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или применении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). В соответствии с ГК РФ (ст. 182) представитель действует от имени представляемого в силу полномочия, основанного на доверенности, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления. Действия представителя создают, изменяют либо прекращают права и обязанности представляемого.

Органами социального партнерства признаны и являются в первую очередь комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Они созданы для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, организации контроля за их исполнением. Комиссии создаются на равноправной основе на всех уровнях социального партнерства по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон – работников и работодателей. Выделение и уполномочие представителей **должно быть надлежаще оформлено** – приказом (распоряжением) работодателя, объединения работодателей, решением профсоюзного органа, решением собрания (конфе-

ренции) работников в случаях, когда их представляет не профсоюз, а иной представитель.

Органы социального партнерства подразделяются по уровням: в организации (локальный уровень), на уровне территории, региона, отрасли (отраслей), общероссийском уровне. Комиссии не находятся в отношениях соподчинения. Каждая из них решает свои задачи на своем уровне. На общероссийском, региональном, территориальном уровнях создаются трехсторонние комиссии из представителей сторон и соответствующего государственного или муниципального органа. На отраслевом (межотраслевом) уровне при необходимости также создаются трехсторонние комиссии из представителей сторон и государственного (муниципального) органа либо двусторонние комиссии только из представителей сторон.

На федеральном уровне – постоянно действующая **Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)**, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. РТК создана для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения. В нее входят представители федеральных органов государственной власти (Правительства РФ), общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, которые составляют соответствующие стороны РТК. Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений назначается Указом Президента РФ. Помимо основных задач, состоящих в переговорах и заключении Генерального соглашения, РТК рассматривает и другие вопросы, среди которых важное место занимают направления социально-экономического развития сторон, обсуждение проектов федеральных законов и иных федеральных нормативных правовых актов в сфере труда и социальных отношений. Ряд вопросов, которые должны решаться Правительством РФ с учетом мнения РТК, прямо указан в ТК РФ (ст. 139, 147, 153, 253, 265, 268, 282).

Постоянно действующие комиссии созданы в регионах, а также практически на всех территориях.

На уровне организации из представителей сторон создаются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Срок действия этих комиссий определяется временем, необходимым для подготовки и заключения коллективного договора. В ряде организаций коллективным договором предусмотрено их постоянное действие. При этом в задачи комиссии включается обсуждение состояния и перспектив развития организации, проектов локальных нормативных актов и др.

7.3. Коллективные переговоры

Филадельфийская Декларация МОТ 1944 года одной из задач МОТ провозглашает содействие признанию права на коллективные переговоры. В Конвенции МОТ № 98 это право вынесено в название Конвенции. Определение права на коллективные переговоры содержится в Конвенции № 154 о содействии коллективным переговорам (не ратифицирована). Коллективные переговоры проводятся с целью урегулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Тематика консультаций по смыслу актов МОТ шире, включает любые вопросы, представляющие интерес для работников и работодателей.

Коллективные переговоры — переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, несколькими организациями предпринимателей с одной стороны и отдельными или несколькими организациями трудящихся с другой.

Российский законодатель изобрел свой вариант права на коллективные переговоры, которому корреспондирует обязанность работодателя заключить коллективный договор на согласованных условиях (ст. 38 ТК: через три месяца коллективных переговоров подписывается протокол разногласий и согласованный проект коллективного договора, иначе при уклонении работодатель привлекается к административной ответственности.).

Субъекты права на коллективные переговоры

По российскому законодательству в роли субъектов выступают представители работников и работодателей. Они должны быть над-

лежащим образом уполномочены, т. е. официально признаны в качестве представителей. В мировой практике действуют два способа:

1) взаимное признание сторон в добровольном порядке по их усмотрению;

2) наиболее представительные профсоюзы и объединения работодателей признаются обязательными представителями.

По российскому законодательству избран особый способ признания, основанный на частичном заимствовании зарубежного опыта.

На уровне выше предприятия только наиболее представительные профсоюзы или сформированный несколькими единый представительный орган может вести коллективные переговоры. На локальном уровне возможно участие иных представителей. Но профсоюз обязательно должен иметь статус первичной профсоюзной организации, т. е. должен быть предусмотрен уставом вышестоящего профсоюза.

Объект права на коллективные переговоры: действия сторон по разработке, заключению, изменению коллективного договора, соглашения.

Содержание права на коллективные переговоры:

- 1) возможность действовать самому обладателю права;
- 2) возможность требовать определенных действий от обязанных лиц;
- 3) возможность прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения требований обязанным лицом.

Инициатор – любая сторона (ч. 1 ст. 36 ТК РФ). Момент начала связан с письменным уведомлением одной стороны другой. Другая сторона обязана ответить в семидневный срок.

День начала – день, следующий после получения ответа.

Момент окончания – день подписания коллективного договора.

Право на коллективные переговоры включает: право проявить инициативу (ч. 1 ст. 36 ТК), право требовать ответа на предложение (ч. 2 ст. 36 ТК), право создать комиссию по ведению переговоров (ч. 2, 3 ст. 36 ТК), право разработать проект коллективного договора и соглашения и выбрать вопросы для обсуждения (ч. 1 ст. 37 ТК РФ), право определить сроки, место, порядок ведения переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК РФ), право на необходимую информацию (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ), право на создание условий в виде гарантий и компенсаций (ст. 39 ТК РФ).

7.4. Акты социального партнерства: коллективный договор и соглашение

В научной литературе **коллективный договор** определяется как **особый локальный нормативный акт, который может регулировать весь комплекс отношений, связанных с применением наемного труда у конкретного работодателя.**

Определение коллективного договора дается в Рекомендации Международной организации труда от 1951 года № 91. **Коллективный договор – это любое письменное соглашение об условиях труда и найма между предпринимателем и представителями трудящихся.**

В ТК РФ: включенный в систему социального партнерства коллективный договор находится в разделе II Кодекса. В Трудовом кодексе РФ коллективному договору отведена целая глава (гл. 7). Большинство вопросов локального регулирования трудовых отношений предложено решать посредством коллективного договора. По сравнению с ранее действовавшим законодательством ТК РФ (ст. 40) дает новое определение коллективного договора: **правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.**

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии со ст. 42 ТК РФ). Он не должен противоречить ТК и иным федеральным законам. Но в самом ТК РФ детально прописан только порядок разработки проекта соглашения (ст. 47). Правила разработки и заключения коллективного договора ТК РФ не устанавливает. Поэтому в комментариях к ТК РФ ученые в основном ограничиваются замечаниями о самостоятельности сторон при разработке проекта данного договора и его заключения. И.О. Снигирева предлагает при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ наполнить его ст. 42 конкретным содержанием.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации. В Трудовом кодексе содержится примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в договор (ч. 2 ст. 41 ТК

РФ). Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать составителям коллективного договора представление о его возможных содержании и структуре.

Можно выделить пять групп вопросов, включаемых в коллективный договор:

1) формы, системы и размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, условия и охрана труда, льготы для отдельных категорий работников;

2) обязательства по обеспечению занятости работников или предоставлению им особых льгот при высвобождении с предприятия, возможности переобучения другим профессиям;

3) нормы, регулирующие социальное обслуживание работников и охрану труда. Среди них можно назвать компенсацию транспортных расходов, организацию и предоставление дотаций на питание работников на производстве и мероприятия по охране труда;

4) конкретные нормы, о которых в законах и иных нормативных правовых актах (например, отраслевых) содержатся прямые предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре;

5) обязательства трудового коллектива отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

При определении содержания коллективного договора на конкретном предприятии необходимо исходить из финансовых возможностей работодателя и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, подразделяются:

- на обязательственные (обязательства сторон);
- информационные (информирующие работников, руководителей подразделений, других должностных лиц организации об основных нормах трудового законодательства, условиях соглашений и др.);
- нормативные (содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации, устанавливающие коллективные условия труда ее работников);

- организационные (о порядке изменения и принятия нового колдоговора).

Нормативные условия (положения) коллективного договора — локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее структурной единицы. В новой редакции Трудового кодекса их включение необязательно, так как исключена ч. 4 ст. 41. Ранее было несовпадение ч. 5 ст. 26 и ст. 41. Так, в ч. 5 ст. 26 было указано, что на уровне организации устанавливаются взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем (обязательственные условия). О наличии нормативных условий здесь не говорилось. В ч. 4 ст. 41 речь шла о нормативных условиях, которые необходимо включать в случаях прямого предписания законов.

Нормативные положения призваны решать две группы правовых вопросов:

1) когда существует явный пробел в законодательстве, но его решение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

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

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

Воспроизведенные из ТК, иных актов трудового законодательства нормы (информационные положения), в сущности, также являются нормативными положениями и своим источником имеют те акты, из которых они перенесены в коллективный договор. Они действуют как нормы именно этих актов, а не в силу их включения в коллективный договор.

Обязательственные условия содержат конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, например работодатель обязуется оборудовать комнату отдыха в конкретном структурном подразделении организации. Они не предполагают наличия правил поведения общего характера, рассчитанных

на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнением которых погашаются эти обязательства.

Сами работники стремятся максимально расширить содержание коллективного договора за счет включения в него обязательств работодателя предоставлять различные материальные блага, гарантии, компенсации, льготы.

Более сложным для практики оказался вопрос об обязательствах работников перед работодателем. Нередко встречаются коллективные договоры, закрепляющие лишь односторонние обязательства работодателя или фиксирующие единственную обязанность работников – отказ от забастовок и других массовых форм протеста. В связи с этим рекомендуется включать в коллективный договор обязательства представительных органов, связанные с разработкой проектов локальных нормативных актов, принимаемых работодателем совместно или по согласованию с работниками. Речь может идти о положениях, регламентирующих проведение производственных соревнований и конкурсов, создание коллективных форм организации и стимулирования труда, участие работников в работе ревизионных комиссий, комиссий по трудовым спорам или комитетов по охране труда. Кроме того, различным общественным формированиям (советам ветеранов, женсоветам, наставникам молодежи и др.) можно поручить подготовку и проведение мероприятий, связанных с чествованием ветеранов труда и передовиков производства, организацией отдыха работников, обновлением экспозиций заводского музея или доски почета. Возможны и другие направления деятельности общественных объединений работников: разработка и осуществление мер, направленных на укрепление дисциплины труда, общественного порядка в микрорайоне, повышение эффективности кадровой политики, создание дополнительных рабочих мест на период простоев, охрану собственности, развитие спорта и физической культуры.

Целесообразно представить договор в виде четкой системы разделов, регулирующих разные виды отношений сторон:

1) общие положения (здесь указываются стороны и предмет договора, определяется сфера его действия); 2) трудовой договор;

3) рабочее время (указываются продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, дежурство и т. п.); 4) время отдыха (включает подразделы: перерывы в работе, работа в дни отдыха, ежегодный отпуск, дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы); 5) условия работы; охрана труда; 6) оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты; 7) социальное и медицинское обслуживание работников; 8) жилищно-бытовое обслуживание (содержит подразделы: порядок улучшения жилищных условий, льготы по содержанию жилья, льготы на услуги дошкольных учреждений, льготы на обучающихся детей и льготы на общественное питание, вопросы быта, физической культуры и т. д.); 9) заключительные положения (в этот раздел обычно включают пункты о сроке действия договора, ответственности за нарушение и невыполнение договора).

Действию коллективного договора посвящена статья 43 ТК.

Соглашения. Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК).

Это акты социального партнерства, заключаемые на трехсторонней основе.

Виды соглашений

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

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

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

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам

отрасли (отраслей). Оно заключается на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Минтруда разработан макет Федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения рекомендательного характера.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

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

Сторонами соглашений выступают полномочные представители сторон социального партнерства, а не сами социальные партнеры. Тогда как сторонами коллективного договора являются стороны социального партнерства – работники и работодатели.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения предусмотрен ст. 47 ТК РФ. Срок и сфера действия соглашений также определены ст. 48 ТК РФ. Регистрация коллективного договора не является обязательной, а носит лишь уведомительный характер и осуществляется в течение семи дней со дня подписания договора. На основании поступивших на уведомительную регистрацию соглашений и коллективных договоров составляется их Регистр. Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров утверждено постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 года

Контрольные вопросы

1. Что собой представляет социальное партнерство?
2. Назовите стороны и формы социального партнерства.
3. Укажите уровни социального партнерства.
4. Дайте определение коллективного договора.
5. Перечислите виды соглашений.

Тема 8. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

8.1. Государственная политика в сфере занятости населения

Политика Российской Федерации в сфере занятости населения формируется исходя из международных норм в области занятости и защиты от безработицы. ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁶ (далее – Закон о занятости) определил правовые, экономические и организационные условия, а также гарантии государства в реализации права на труд граждан, проживающих на территории Российской Федерации. Главная функция государства на рынке труда – обеспечение его цивилизованной формы. Это достигается в настоящее время главным образом деятельностью Федеральной службы труда и занятости (Роструд), находящейся в ведении Минтруда. Направления политики государства в сфере содействия занятости следуют из международно-правовых актов: Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, всеобщей декларации прав человека, конвенций МОТ «О политике в области занятости», «О содействии занятости и защите от безработицы», «О частных агентствах занятости».

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена:

- на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

¹⁶ Консультант плюс. 2014.

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

Государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ:

- свободу выбора вида занятости, в том числе работу с различными режимами труда;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны органов Федеральной службы по труду и занятости;
- предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы труда и занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;
- компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы труда и занятости;
- возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
- правовую защиту от необоснованного увольнения.

Закон о занятости подчеркивает исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к труду, что нашло закрепление в Конституции РФ.

Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Статья 2 Закона о занятости устанавливает исчерпывающий перечень занятых граждан. К ним относятся:

- работающие по трудовому договору, включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, 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;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском 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.

Граждане могут иметь одновременно несколько видов занятости, например, работать по трудовому договору, проходить очный курс обучения в образовательных учреждениях, заниматься предпринимательской деятельностью.

Именно с изложенным выше понятием занятости связано понятие незанятых (безработных) граждан, на которых могут быть распространены льготы и преимущества, предусмотренные законодательством для лиц, признанных в установленном порядке безработными¹⁷.

8.2. Правовой статус безработного

Законодательством РФ (ст. 3 Закона о занятости) безработными признаются граждане, которые являются трудоспособными; не имеют работы и заработка (дохода); зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы; ищут работу и готовы приступить к ней; не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы.

Безработными не могут быть признаны граждане, которые не достигли 16-летнего возраста; в соответствии с пенсионным законодательством РФ получают трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно, либо пенсию по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению; отказались в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временно-го характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – дважды от получения профессиональной подготовки или от работы. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа дважды; не явились без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явились в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных; осуждены к наказанию в виде лишения свободы; представили документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка,

¹⁷ Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994.

а также представили другие недостоверные данные для признания их безработными.

Гражданам, признанным безработными, предоставляются бесплатная профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных образовательных учреждениях.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях, учебных центрах органов службы занятости в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами. В период обучения по направлению органов занятости безработным выплачивается стипендия.

Для того чтобы незанятый гражданин мог быть признан безработным, он должен проявить желание работать и быть согласным на «подходящую работу».

Под «подходящей работой» понимается работа, соответствующая:

1) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки. Профессиональная пригодность гражданина определяется уровнем профессионального образования, подтвержденным дипломом, свидетельством; продолжительностью (опытом) работы по имеющейся профессии (специальности), а также уровнем квалификации (разряд, класс, категория). Служба занятости, подбирая гражданам подходящую работу, учитывает квалификационные требования, которые предъявляются работодателями к работникам;

2) условиям прежнего места работы (за исключением общественных оплачиваемых работ);

3) состоянию здоровья. Служба занятости должна принимать во внимание возраст гражданина, его физические недостатки, имеющиеся хронические заболевания, а также предрасположенность к определенным видам заболеваний при поиске рабочих мест. Для инвалидов подходящей может считаться только та работа, которая соответствует рекомендациям медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК);

4) транспортной доступности рабочего места. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного

определяется органами местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

5) заработку, который не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Не считается подходящей работа, если она связана с перемещением места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в субъекте РФ. Подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума по субъекту РФ.

Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставление информации осуществляется органами по вопросам занятости бесплатно.

Постановлением Правительства РФ утвержден порядок регистрации безработных граждан, который устанавливает последовательность регистрации безработных граждан, обратившихся с целью трудоустройства в службу занятости.

Для признания гражданина безработным он должен предъявить в службу занятости следующие документы: 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; 2) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж; 3) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию (аттестат, диплом); 4) справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке. Инвалиды, кроме того, должны предъявить трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда или индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов. Решение

о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления соответствующих документов.

Если гражданину было отказано в признании его безработным, он приобретает право на повторное обращение в службу занятости для признания таковым через месяц.

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

Государство установило права и обязанности для безработных граждан. Права, предоставляемые безработным гражданам, можно разделить на две группы.

1. Права в области защиты от безработицы: на получение содействия государства в трудоустройстве; на получение помощи в организации своего дела; на временную, но гарантированную государством занятость.

2. Права на получение материальной поддержки в период безработицы: на пособие по безработице; на материальную поддержку на период временной нетрудоспособности; на досрочное оформление пенсии по старости; на иную материальную помощь.

Особо следует отметить гарантированную государством возможность участия безработных в оплачиваемых общественных работах, которые организуются муниципальными органами на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в их собственности (например, работы по озеленению города, по строительству детских садов и т. д.).

Наряду с обладанием специальными правами безработный несет и дополнительные обязанности, за уклонение от которых может наступить ответственность, предусмотренная Законом о занятости.

8.3. Общественные работы: понятие, организация, порядок проведения

Общественные работы — это массовое привлечение государством в лице его местных органов к временной трудовой деятельности безработных граждан.

Общественные работы организуются в целях материальной поддержки безработных граждан; предотвращения их люмпенизации — превращения в людей, не способных к труду и не желающих работать, потерявших нравственные ориентиры и надежды когда-либо занять достойное место в обществе, людей, склонных к противоправным действиям и поступкам, дестабилизирующим общественное спокойствие; обеспечения рабочей силой тех сфер общественно полезной деятельности, в которых испытывается ее недостаток из-за ограниченности бюджетных средств, выделяемых на развитие инфраструктуры страны, ее социальной сферы и т. п.

Международные правовые акты: Конвенция МОТ № 122 о политике в области занятости (1964), Рекомендация МОТ № 176 о содействии занятости и защите от безработицы (1988) и другие рекомендуют проведение оплачиваемых общественных работ в качестве средства временной занятости безработных и иных социально уязвимых слоев населения. В этих целях рекомендуется разрабатывать специальные государственные программы. МОТ предлагает при организации общественных работ учитывать возраст, состояние здоровья, прежнее занятие и пригодность граждан к данной работе, регламентировать их рабочее время. Для организации планирования проведения общественных работ рекомендуется создавать координационные органы, в первую очередь общегосударственные; оптимизировать выбор времени для их проведения, предусмотреть источники средств и порядок финансирования общественных работ, особые виды работ для различных групп населения (подростки, женщины, работники умственного труда и т. д.), условия привлечения к работам и труда в их процессе.

По своему содержанию и направленности общественные работы можно отнести к двум группам. Во-первых, это трудоемкие работы, направленные на мобилизацию излишней рабочей силы для

создания и поддержания в порядке инфраструктуры сельской местности: строительство и ремонт дорог местного значения, мелких ирригационных сооружений, дешевого жилья, школ, уход за лесом, благоустройство населенных пунктов и т. д. Аналогичную работу участники общественных работ проводят и в городах. Во-вторых, общественные работы организуются для обслуживания социальной сферы. К ним относятся уход и оказание иных услуг престарелым гражданам и инвалидам, уход за детьми, различного рода работы по обслуживанию учреждений социальной сферы — больниц, детских учреждений, интернатов для престарелых граждан и т. п.

В целях обеспечения временной занятости граждан, испытывающих затруднения в трудоустройстве, Закон о занятости (ст. 24) предусматривает организацию и проведение оплачиваемых общественных работ. Их организация возлагается на органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости. Работы проводятся на предприятиях, в организациях и учреждениях, находящихся в собственности органов исполнительной власти, а также по договорам — на других предприятиях, в организациях, учреждениях.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются граждане, зарегистрированные в качестве безработных, если они не получают пособие по безработице; состоят на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев. При направлении на общественные работы учитывается состояние здоровья граждан. Это означает, что все граждане должны пройти в установленном порядке медицинский осмотр. Срочный трудовой договор с лицом, направленным органом службы занятости на общественные работы, заключает его работодатель — организация, в которую оно получило направление. Заметим, что общественные работы могут проводиться только в организациях. Работодателям — физическим лицам не может быть поручено проведение общественных работ. Указанный срочный договор может быть расторгнут гражданином досрочно при его поступлении на постоянную или временную работу (ч. 3 п. 2). Отсюда следует, что сам гражданин решает, расторгать или не расторгать договор до истечения срока его действия. Отме-

тим также, что это установление о праве гражданина досрочно расторгнуть договор базируется на положениях ст. 77 ТК РФ: трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Порядок организации общественных работ, направления на них граждан, финансирования общественных работ регламентируется Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (с изм. и доп.)¹⁸.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под занятостью?
2. Кто признается безработным?
3. Перечислите виды гарантий при безработице.
4. Что понимается под трудоустройством?

¹⁸ Консультант плюс. 2014.

9.1. Понятие и содержание трудового договора

Ст. 56 ТК РФ установлено, что 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор – основа возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Он определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в организации. Поэтому чрезвычайно важно соблюдать законодательство о трудовом договоре – форму трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения.

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие трудового договора позволяет отграничить его от смежных гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью.

К числу таких гражданско-правовых договоров прежде всего относятся:

1) договор подряда, выполняемый личным трудом гражданина, согласно которому подрядчик обязуется за свой риск выполнить определенную работу по заданию заказчика с использованием его или своих материалов, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (гл. 37 ГК РФ);

2) договор поручения, согласно которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (гл. 49 ГК РФ);

3) авторский договор, согласно которому автор обязан создать в соответствии с договором и передать заказанное произведение или передать готовое произведение для использования, а пользователь обязан использовать или начать использование произведения предусмотренным договором способом в обусловленном им объеме и в определенный срок и уплатить автору установленное договором вознаграждение и др.

Разграничение указанных видов договоров имеет важное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется законодательство о труде.

Основными элементами трудового договора, по которым происходит разграничение, являются:

- специфика обязанности, принимаемой по трудовому договору, выражающаяся в выполнении работы по определенной специальности, квалификации или должности, т. е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;
- выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому порядку;
- обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами о труде, соглашениями, коллективным договором, иными актами о труде, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

При выполнении работы по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат работника сложно. В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата, но даже достигнутый тот или иной результат в процессе работы не является конечной целью и не прекращает действие трудового договора.

Выполнение трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку – это важный элемент, отражающий специфику трудового договора. В отличие от трудового договора, по которому работник обязан соблюдать дисциплину труда и технологическую дисциплину, режим рабочего времени, распоряжения работодателя и т. д. в отношениях, вытекающих из гражданско-правовых договоров, предполагается выполнение работы по своему усмотрению и на свой риск.

Обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренная трудовым законодательством, отличает трудовой договор от гражданско-правовых, так как в последних исполнители работ самостоятельно определяют способы и средства ее выполнения.

Также в отличие от трудового договора, согласно которому работодатель обязуется своевременно и полностью выплачивать заработную плату с определенной периодичностью, по гражданско-правовым договорам оплата по окончании работы за ее конечный результат производится в соответствии с заранее оговоренной ценой.

Под содержанием любого договора понимаются его условия, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. В трудовом праве условия трудового договора подразделяются на обязательные для включения (необходимые) и дополнительные (факультативные).

Обязательные (необходимые) условия — это такие условия, которые должны обязательно содержаться в любом трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Дополнительные (факультативные) условия — это те условия, которые не являются обязательно присущими трудовому договору и наличие которых определяется по усмотрению сторон (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Прежде всего в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

Место работы (с указанием структурного подразделения). Место работы является конкретная организация, ее наименование, наименование структурного подразделения внутри организации, куда работник принимается на работу (цех, участок, отдел или по желанию работника — конкретный механизм, рабочее место и т. д.). Будучи необходимым условием всякого трудового договора, место работы определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структур-

ным подразделениям. Иногда для некоторых категорий работников в силу специальных нормативных актов место работы суживается до понятия «рабочее место». Например, место работы машинистов тепловозов и электровозов, а также водителей устанавливается в трудовом договоре применительно к типу или виду транспортных средств. Поскольку место работы является необходимым договорным условием, его изменение возможно только с согласия сторон.

Дата начала работы (и ее окончания, если заключен срочный трудовой договор). Время начала работы – это необходимое условие трудового договора. Обычно трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено действующим законодательством или самим трудовым договором, однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента (например, в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п.). Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовая функция, т. е. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. Каждое из перечисленных наименований имеет свое определение.

Профессия – вид трудовой деятельности, определяемый целью и характером трудовых функций (например, врач).

Должность – это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в организации, а также его ответственность и их реализацию (например, заведующий отделением).

Специальность – это вид занятий в рамках одной профессии, более узкая классификация рода трудовой деятельности, требующая конкретных знаний, умений, навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач (например, врач-хирург).

Квалификация — это вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы (например, главный эксперт-консультант). Все перечисленные наименования указываются в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием. При этом под штатным расписанием понимается организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

Так же как и место работы, род работы остается, как правило, неизменным на все время действия трудового договора. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, но допускается как временная мера в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 72.2 ТК РФ).

Трудовые обязанности работника конкретизируются применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей, квалификаций (разрядов). Поэтому трудовая функция работника, например, может быть определена при заключении трудового договора следующим образом: токарь 5 разряда, шофер II класса, бухгалтер расчетного отдела и т. п.

Права и обязанности работника и работодателя закреплены ст. 20–21 ТК РФ и их перечисление в трудовом договоре представляется нецелесообразным. Однако при заключении трудового договора специфические права и обязанности, присущие различным видам деятельности работника, необходимо конкретизировать в заключаемом трудовом договоре. Также работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными нормативными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Факт ознакомления с указанными документами должен быть удостоверен подписью работника.

Условия оплаты труда. В соответствии со ст. 80 ТК РФ при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады,

а также бестарифная система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах. Виды доплат и надбавок, полагающихся работнику за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы, отклонения от нормальных условий труда, основания и условия поощрительных выплат и т. п. должны быть установлены в трудовом договоре так же, как и срок выплаты заработной платы.

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Работникам предоставляется в дополнение к обязательному социальному страхованию, в том числе страхованию на случай причинения вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, добровольное медицинское страхование, если оно предусмотрено для работников конкретной организации.

Следующие условия заключения трудового договора являются обязательными только для работников, работающих в условиях, отклоненных от обычных.

Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях устанавливаются, если в соответствии с трудовым договором работник обязуется выполнять работу в указанных условиях.

Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации). Особый режим труда, такой как неполный рабочий день, неделя, работа в одну смену и особый режим отдыха – предоставление дополнительного перерыва или отпуска, устанавливается, если режим труда и отдыха не совпадает с общим режимом, установленным правилами внутреннего трудового распорядка.

К числу дополнительных условий, которые могут содержаться в трудовом договоре по усмотрению сторон, но являются не обязательными, относятся:

- условие об испытательном сроке;
- условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне;
- условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;
- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе является одним из дополнительных условий трудового договора, которое устанавливается при приеме на работу и не может продолжаться, по общему правилу, более трех месяцев. Особенности установления испытательного срока предусмотрены законодательно в ст. 70–71 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

9.2. Общий порядок заключения трудового договора

Статьей 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Признается необоснованным отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу; исключения из общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Например, особые требования предъявляются к лицам, поступающим на государственную службу.

Однако следует иметь в виду, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (несовершеннолетние, женщины, инвалиды и т. д.). Закон может содержать как прямой запрет на прием на работу отдельных категорий работников, так и определенные условия, при которых трудовой договор не может быть заключен. Не могут быть приняты на работу следующие лица:

- женщины – на работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ);
- лица моложе 18 лет – на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (игорный бизнес, ночные кабары и клубы, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Список таких работ утверждается Правительством РФ (ст. 265 ТК РФ);
- лица до 18 лет, а также лица, чье обязательное медицинское освидетельствование предусмотрено федеральным законом, – без предварительного медицинского осмотра (ст. 69, 213, 328, 298 ТК РФ).

Действующее законодательство о труде содержит прямые запреты в отказе в приеме на работу по определенным мотивам.

Так, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

За нарушение правил о запрещении дискриминации, в частности при приеме на работу, виновные должностные лица могут привлекаться к ответственности, вплоть до уголовной.

Документы, предоставляемые при приеме на работу. ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень документов, требуемых при поступлении на работу.

Прежде всего это паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, который выдается всем гражданам Российской Федерации, достигшим 14-летнего возраста.

При приеме на работу, если речь не идет о приеме на работу впервые или работе по совместительству, гражданин обязан представить трудовую книжку. Лицам, поступающим на работу впервые, работодатель должен оформить трудовую книжку после предоставления справки о последнем занятии.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель (кроме работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся следующие сведения:

- о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;
- о работе: прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение работника;
- основания прекращения трудового договора, записи о причинах которых должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона;
- о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки гражданин обязан предоставить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ,

где указывается постоянный персональный номер лицевого счета работника. Если лицо поступает на работу впервые, то такое свидетельство оформляет работодатель.

Для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, законом установлено предоставление документов воинского учета.

При приеме на работу, которая требует от работника соответствующего образования, специальных знаний, необходимо предоставить документ (диплом) об образовании (специальности, квалификации) или о наличии специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено федеральными законами или иными нормативными актами, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено законодательно.

Персональные данные работника. Включение в действующее законодательство норм, посвященных защите персональных данных работника, является продолжением гарантии конституционных прав каждого гражданина на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту чести и доброго имени.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, т. е. сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие установить его личность. Для некоторых категорий работников законом предусмотрено предоставление дополнительных данных. Например, государственные служащие должны предоставлять при поступлении на службу справку из органов государственной налоговой службы об имущественном положении, медицинское заключение о состоянии здоровья.

Под обработкой персональных данных работника понимается получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ).

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законодательства, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Информация, касающаяся личной жизни, может быть необходима работодателю для установления определенных льгот работнику, например является ли женщина беременной, одинокой матерью или имеет ребенка-инвалида;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 374 ТК РФ) и т. д.

Защита персональных данных работника заключается и в требованиях, которые должен соблюдать работодатель при их передаче: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника; не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; разрешать доступ к этим данным работников только тем лицам, которые имеют право на них в связи с выполнением конкретных функций (ст. 89 ТК РФ).

За нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, должностные лица несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

Порядок заключения трудового договора. Законодательно определено, что письменная форма трудового договора является обязательной. Это позволяет сторонам трудового договора более точно и конкретно, нежели при устном заключении договора, сформулировать существенные и дополнительные условия, что очень важно

с точки зрения определенности правового положения работника. Кроме того, в случае возникновения спора это будет способствовать его скорейшему и правильному разрешению.

Законодательство не устанавливает общей типовой формы письменного трудового договора. Однако при заключении трудового договора необходимо руководствоваться ст. 57 ТК РФ, определяющей содержание трудового договора.

Для отдельных категорий работников с учетом специфики их труда некоторые министерства утвердили примерную форму письменного трудового договора:

- для работников, привлекаемых для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
- для руководителей федеральных государственных предприятий;
- для преподавателей высших учебных заведений.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и руководителем организации, заключившей трудовой договор (ст. 67 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора остается у работодателя, а другой передается работнику.

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 представителя (ст. 61 ТК РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, а если он не оговорен, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Трудовой договор вступает в силу и считается заключенным, если работник приступил к работе (по особым обстоятельствам, без оформления трудового договора в письменном виде, так называемое фактическое допущение к работе) с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы.

На основании заключения договора руководитель организации издает приказ (распоряжение) о приеме на работу, где должны быть указаны:

- дата приема на работу;
- профессия, специальность или должность, по которым будет исполнять трудовые обязанности работник;
- структурное подразделение или конкретное рабочее место, если при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник;
- размер (условия) оплаты труда или должностной оклад;
- условие об испытании, если работник принят с испытательным сроком.

Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу руководитель организации обязан ознакомить работника с коллективным договором, если он заключен в организации, и другими принятыми в ней локальными нормативными правовыми актами (ст. 68 ТК РФ).

Испытательный срок. Если у работодателя возникают сомнения в деловых качествах и способностях принимаемого на работу работника, то по согласованию сторон может быть установлено испытание при приеме на работу. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

Трудовое законодательство запрещает устанавливать испытание при приеме на работу:

- лицам, поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- беременным женщинам;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, избранным (выбранным) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями и в иных случаях.

К иным случаям можно отнести прием лиц на временную работу, для которых испытание также не устанавливается (ст. 289 ТК РФ).

Работодатель обязан оценить результаты испытания в установленные выше сроки, причем на работников в период испытания полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде.

Если срок испытания истек, а работодатель не выразил своего отношения к результату испытания, и работник продолжает работать, последний считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшего испытание (ст. 71 ТК РФ). Увольнение работника, не выдержавшего испытания, производится без согласования с профсоюзом и без выплаты выходного пособия. Такое увольнение работник может обжаловать в суд, если он не согласен с неудовлетворительной оценкой испытания, послужившей основанием его увольнения.

В свою очередь, если работник в период испытания 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.

9.3. Виды трудовых договоров

Трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения. В зависимости от срока их действия трудовые договоры делятся на два вида (ст. 58 ТК РФ):

- 1) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
- 2) срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет (если иной срок не установлен законом):
 - с учетом характера работы;
 - в связи с условиями выполнения работы.

Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, – это типичный вид трудовых договоров. Если сторонами не оговорен особо срочный характер работы, то считается, что это работа постоянная, не ограниченная каким-либо сроком. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу.

Срочные трудовые договоры не являются типичными, так как такая работа ставит работников в жесткую зависимость от работодателя.

Закрепив возможность заключать срочные трудовые договоры, закон между тем ограничивает сферу их применения строго определенными случаями. Работодатель обязан при заключении срочного трудового договора указывать конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, причем заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью, но если инициатива исходит от работника, то вопрос решается по соглашению сторон (ст. 59 ТК РФ).

9.4. Основания изменения трудового договора

Все, что составляет условия трудового договора, не может быть изменено в одностороннем порядке. Переводы на другую работу являются основанием изменения трудового договора. В ст. 60 ТК РФ подчеркивается, что работодатель не вправе требовать от

работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В ст. 72–72.2 ТК РФ предусматривает условия перевода на другую работу.

Переводы. Перевод – это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, т. е. изменение содержания трудового договора. Переводам на другую постоянную работу является:

- поручение работнику трудовой функции (работы по специальности, квалификации, должности), не соответствующей обусловленной трудовым договором;
- поручение работы, при которой изменяются место работы, обусловленное трудовым договором (ст. 57 ТК РФ).

В зависимости от изменения места работы законодательством предусматриваются три вида перевода на другую работу:

- перевод на другую работу в той же организации;
- перевод на работу в другую организацию;
- перевод в другую местность вместе с организацией. Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Такие переводы допускаются только с письменного согласия работника. При получении согласия перевод оформляется приказом (распоряжением) работодателя и в трудовую книжку вносится соответствующая запись.

Перевод на другую работу в той же организации допускается по инициативе работника и работодателя, но в ряде случаев работодатель обязан перевести работника на другую работу, например, в соответствии с медицинским заключением. При отказе от такого перевода либо при отсутствии рекомендованной работы работник увольняется по п. 8 ст. 77 ТК РФ (по состоянию здоровья).

Перевод на постоянную работу в другую организацию производится по согласованию между работодателями. Поскольку такой перевод влечет изменение одной стороны трудового договора, он рассматривается как самостоятельное основание прекращения одного трудового договора (п. 5 ст. 77 ТК РФ) и заключение нового. Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода, не может быть отказано в заключении трудового договора. (ст. 64 ТК РФ). В трудовой книжке в случае

перевода производится соответствующая запись об увольнении и приеме на работу в порядке перевода.

Перевод на другую работу следует отличать от перемещения на другое рабочее место в той же организации.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Временный перевод работника предусмотрен ст. 72.2 ТК РФ. Работодатель может переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации на срок до одного месяца с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе без согласия работника при соблюдении ограничений, установленных законом и на срок до одного года по соглашению сторон. Законом предусмотрен примерный перечень случаев, когда допускается перевод без согласия: предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, а также для предотвращения простоя (временной приостановки работы), замещения отсутствующего работника (если они обусловлены чрезвычайными обстоятельствами).

ТК РФ не устанавливает, сколько раз в году работник может быть переведен на другую работу. Поэтому такой перевод может иметь место и несколько раз, но каждый раз на срок не более одного месяца.

Изменение условий труда. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

К изменениям в организации производства и труда, которые могут привести к существенным изменениям условий труда, можно отнести изменения в технике и технологии производства (внедрение новых технологических процессов, оборудования и т. п.), совершенствование структуры управления, а также рабочих мест на основе

данных их аттестации. Изменение условий труда заключается в изменении систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов и наименовании должностей и др.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, произошло изменение условий трудового договора, повлекшее за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюза данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

В том случае, если работник отказывается от продолжения работы на условиях режима неполного времени, трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения трудового коллектива организации.

Не могут вводиться изменения обязательных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

9.5. Прекращение трудового договора

Под прекращением трудового договора следует понимать освобождение работника от работы в данной организации по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством. Для характеристики прекращения трудовых правоотношений в законодательстве употребляются термины «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора». Прекращение трудового договора является самым широким понятием. Оно включает все виды окончания действия трудового договора, в том числе окончание трудовых отношений, вызванных смертью работника.

Расторжение трудового договора – это вид увольнения, который охватывает лишь случаи прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора, а также по требованию профсоюзного органа.

Статьей 77 ТК РФ предусмотрены общие для всех работников основания прекращения трудового договора. Иные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях могут предусматриваться ТК РФ, а также некоторыми специальными нормативными актами.

Основания прекращения трудового договора, в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной прекращения трудовых отношений, можно разделить на три группы.

1. Прекращение трудового договора по совместной инициативе его сторон (ст. 78 ТК РФ).

2. Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя (ст. 80-81 ТК РФ).

3. Прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, при которых невозможно продолжение трудового договора.

Рассматривая первую группу, необходимо обратить внимание на то, что расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желания одной из сторон недостаточно. Необходимо обоюдное волеизъявление, чем этот вид расторжения трудового договора и отличается от расторжения трудового договора по инициативе работника и расторжения трудового договора по ини-

циативе работодателя. Такое соглашение возможно в любое время действия трудового договора, заключенного на неопределенный и определенный срок, хотя, как правило, это основание прекращения трудового договора применяется при расторжении срочных трудовых договоров. По этому основанию трудовой договор прекращается в срок, установленный его сторонами.

Вторую группу составляют расторжения трудового договора по инициативе работника и работодателя.

Рассмотрим расторжение трудового договора по инициативе работника. ТК РФ устанавливает единый порядок и условия расторжения срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе работника. Это означает, что возможность прекратить трудовые отношения до истечения срока их действия не связана с наличием у работника уважительных причин. Закон не обязывает работника указывать причину, по которой он хочет расторгнуть трудовые отношения, но если от этой причины зависит предоставление работнику каких-либо гарантий и льгот, то она должна быть указана. Например, при увольнении в связи с необходимостью ухода за ребенком, не достигшим 14 лет, сохраняется непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу по достижении ребенком 14-летнего возраста.

Инициатива расторжения срочного трудового договора по истечении его срока может исходить как от работника, так и от работодателя. Работодатель, решивший расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия, должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Однако если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора по его истечении и трудовые отношения продолжаются, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Также срочный трудовой договор расторгается:

- заключенный на время выполнения определенной работы – по завершении этой работы;
- заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника – с выходом этого работника на работу;
- заключенный на время выполнения сезонных работ – по истечении определенного сезона (ст. 79 ТК РФ).

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, т. е. уволиться по собственному желанию в любое время, предупредив работодателя письменно за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае основанием увольнения является желание работника, а не соглашение сторон, так как, подав заявление о расторжении трудового договора, работник выразил свою волю, и мнение работодателя в данном случае не имеет значения. Значение имеет тот факт, что работодатель, идя навстречу пожеланию работника, расторгнет с ним договор ранее установленного законом срока.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства 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 на основании закона не может быть отказано в заключении трудового договора.

Цель предупреждения об увольнении работника по собственному желанию состоит в том, чтобы дать работодателю возможность подыскать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию. Если же работник уйдет с работы до окончания срока предупреждения без согласия работодателя, то тем самым совершит прогул, и работодатель вправе уволить его не по собственному желанию, а за прогул без уважительных причин.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя закреплен ст. 81 ТК РФ. Рассмотрим специфику прекращения трудовых отношений по этим основаниям.

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – индивидуальным предпринимателем. Трудовое законодательство не дает определения ликвидации организации, поэтому, применяя указанную норму, необходимо руководствоваться гражданским законодательством (ст. 61–63 ГК РФ).

Для работника ликвидация организации влечет определенные правовые последствия (ст. 178 ТК РФ). В частности, на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев, сохраняется заработная плата (с зачетом выходного пособия). При прекращении деятельности физического лица – работодателя (индивидуального предпринимателя либо гражданина) вследствие самостоятельного решения, признании его банкротом или по иным основаниям увольнение работников производится в соответствии с указанной нормой. Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией юридического лица применяются и при прекращении деятельности филиалов и представительств.

2. Сокращение численности или штата работников организации. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. При применении этого основания расторжения трудового договора должны быть соблюдены следующие условия:

- сокращение численности или штата действительно имело место;
- работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст. 179 ТК РФ);
- работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в той же организации в соответствии с его квалификацией;
- работник за два месяца должен быть предупрежден работодателем письменно о предстоящем увольнении.

При этом под сокращением численности работников понимается уменьшение общего количества работников всех категорий в ор-

ганизации в целом либо определенной категории: специальности, профессии, квалификации, а под сокращением штата работников – исключение из штатного расписания должностей, рабочих единиц по конкретным специальностям. Факт сокращения численности или штата может быть установлен на основании приказов руководителей организаций, штатных расписаний и других документов.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников должно предоставляться работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, и т. д. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного уведомления выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии без такового.

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В этих случаях работодатель обязан предложить работнику другую работу. Увольнение допускается, если работник отказался от перевода.

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации. Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются соответствующими положениями, утверждаемыми руководителем организации, если для той или иной категории работников не принято специальных нормативных актов. Увольнение по основаниям, указанным в п. 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, а если речь идет

о члене профсоюза, то необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

По этому основанию могут быть уволены только руководители, заместители и главные бухгалтеры организации, к другим работникам при смене собственника имущества организации данное основание не применяется (ст. 75 ТК РФ). При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Если в течение этого срока трудовые отношения не будут прекращены, то впоследствии они прекращаются по иным основаниям, в том числе и по ст. 278 ТК РФ (например, в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) и др.).

Если работник отказывается от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следующих условий:

- работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;
- к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

При отсутствии хотя бы одного из условий увольнение работника по указанному основанию будет неправомерным. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов работодателя и т. п.).

6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня или более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Поскольку прогул относится к грубым нарушениям трудовой дисциплины, работодатель может уволить работника, совершившего прогул, за однократное нарушение независимо от того, применялись ли ранее к этому работнику дисциплинарные взыскания;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель не допускает к работе работника, появившегося в указанном состоянии. Такое состояние работника должно быть подтверждено медицинским заключением или другими видами доказательств. По основанию, предусмотренному п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником, находившимся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения независимо от того, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение может последовать и тогда, когда работник находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовые функции. Таким образом, по этому основанию может быть также уволен работник, находившийся в служебной командировке;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Увольнение по этому основанию возможно при наличии следующих условий:

- обязанность не разглашать тайну прямо указана в трудовом договоре с работником;
- в трудовом договоре или приложении к нему содержатся исчерпывающие сведения, составляющие тайну;
- сведения, составляющие тайну, стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и согласно действующему законодательству носят закрытый характер;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий. По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания (например, полиции). В связи с этим не являются основаниями увольнения, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавших хищение имущества, поскольку эти органы не вправе применять административные меры;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и т. д.).

7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. По данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие виновные действия, дающие администрации основание для утраты доверия к ним (например, нарушение правил хранения материальных ценностей).

Как правило, к числу работников, которые могут быть уволены в связи с утратой доверия, относятся работники, несущие полную материальную ответственность на основании закона или письменных договоров о полной материальной ответственности. К работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, относятся продавцы, кассиры, инкассаторы, заведующие складами, кладовщики и некоторые другие категории работников.

Основанием к утрате доверия могут служить не только злоупотребления, допущенные работником, но и халатное его отношение к своим трудовым обязанностям (например, выдача денежных сумм без соответствующего оформления).

8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. По данному основанию могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции. К таким работникам относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального проступка, который препятствует дальнейшему выполнению данной работы. Под аморальным проступком следует понимать нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций. Такими нарушениями могут быть появление в нетрезвом состоянии в общественных местах, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, неправомерное поведение в быту и т. д., но при всех условиях совершение аморальных проступков должно быть доказано.

9. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. По данному основанию могут быть уволены только указанные работники и их увольнение допускается в случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно привело к указанным негативным последствиям, т. е. существовала причинная связь между необоснованным решением и наступившими последствиями. Если последствий не наступило, то данное основание не применяется.

10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей считается виновное, противоправное действие, причинившее материальный ущерб организации или ее работникам. Примером такого нарушения может служить неисполнение обязанностей, значимых для организации, если это может повлечь причинение вреда здоровью работников, причинение имущественного или иного ущерба организации: нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, превышение служебных полномочий и т. д.

11. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы документы или сведения действительно влияли на заключение трудового договора или являлись основанием для отказа в его заключении. Если речь идет о документах, подтверждающих наличие специального образования (при требовании законодательства) — дипломе, например, то увольнение будет считаться правомерным, но если ложные сведения представлены о самом работнике (неверно указано место жительства), то это не является основанием применения указанной нормы.

12. По основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Помимо прочих условий стороны договора могут установить основания его досрочного прекращения, не предусмотренные законом. Поскольку законодатель не устанавливает перечня оснований, то в каждом случае они устанавливаются по соглашению сторон. Такими основаниями прекращения трудовых отношений могут служить, например, невыполнение решения общего собрания акционеров, причинение убытков руководимой организации: допущение по вине руководителя задержки выплаты заработной платы и т. д.

13. В других случаях, установленных законом, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельно-

сти работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Третья группа – это прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, при которых невозможно продолжение трудового договора.

Таковыми обстоятельствами могут являться:

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72.1 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ). Необходимо отметить, что перечень нарушений правил заключения трудового договора, который приведен в ст. 84 ТК РФ, в той или иной части дублирует уже рассмотренные нами обстоятельства прекращения трудового договора. Так, заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью соотносится с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ст. 83 ТК РФ).

Оформление увольнения работников (ст. 84.1 ТК РФ). Согласно правилам внутреннего трудового распорядка увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. При увольнении работника работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесением в нее записей о причине его увольнения.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

При увольнении работника работодатель обязан произвести с ним полный окончательный расчет. Он выражается в выплате уволенному работнику всех сумм, причитающихся ему от организации. Эта выплата производится в день увольнения. Если работник в день

увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие трудового договора.
2. Определите виды трудовых договоров.
3. Каково содержание трудового договора?
4. Какие документы предъявляет работник при приеме на работу?
5. В чем отличия перевода от перемещения?

10.1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды

Труд – это не мгновенная непродуманная деятельность, он всегда имеет свою продолжительность во времени, которое считается рабочим, поскольку затрачивается на труд, работу. Но до конца XIX века законодательство в России никак не регулировало ограничение рабочего времени. В России впервые в 1897 году закон, принятый под давлением стачек рабочих, ограничил рабочее время до 11,5 часа, а для женщин и детей (детский труд был распространен) – до 10 часов, но никак не ограничил сверхурочные работы, что, по существу, сводило на нет ограничение рабочего времени.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, предусматривает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени. Статья 91 ТК РФ устанавливает продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что при пятидневной рабочей неделе означает 8 часов в день, а при шестидневной – 6 часов 48 минут и 6 часов в предвыходной день. Это считается нормальным рабочим временем.

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы (для обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5-летнего возраста и др.), которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И.М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) позволяет обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства,

развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем.

Нормальным рабочим временем является 40-часовая рабочая неделя как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе. Абсолютное большинство работников имеют у нас по ТК РФ нормальное рабочее время.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

Сокращенным рабочим временем является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- 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, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать (если им нет 18 лет) половины нормы работника соответствующего возраста.

Сокращается рабочее время и для обучающихся без отрыва от производства. Но предприятие вправе за счет собственных средств установить (например, по коллективному договору) сокращенное рабочее время своим работникам, не указанным в списке таких работ, утвержденном Правительством РФ, например, если появились новые виды работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК) устанавливается по соглашению работника с работодателем в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, или сочетания того и другого с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки без гарантии минимальной оплаты. Оно может устанавливаться любому работнику. Но работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих работников: беременной женщины, женщины с ребенком до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также инвалида I и II группы. Работа с неполным рабочим временем в трудовой книжке отмечается без указания этого времени и не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

Для ответственных работников или лиц, распределяющих рабочее время по своему усмотрению (лесообъездчики, домовые работники и др.), специальное законодательство устанавливает, а трудовые договоры оговаривают ненормированное рабочее время, когда превышение нормального (сокращенного) рабочего времени не считается как сверхурочная работа. При этом работник должен работать не менее нормированного рабочего времени (нормального или сокращенного). КЗоТ не оговаривал его как вид рабочего времени, но в ст. 68 о дополнительных отпусках указывал и отпуск за ненормированный рабочий день, так как такая работа компенсируется повышенным окладом и дополнительным отпуском.

Статья 101 ТК предусматривает, что «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 нормальной продолжительности рабочего времени».

Перечень таких работников устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Закон ограничивает и рабочую смену для некоторых категорий работников. Она не должна быть выше:

- для подростков от 15 до 16 лет – 5 часов, а от 16 до 18 лет – 7 часов, т. е. допускается не более чем на час увеличивать в смену установленную продолжительность их рабочего дня, а для учащихся, работающих в свободное от учебы время, – 2,5 и 4 часа соответственно их возрасту;
- для инвалидов продолжительность смены устанавливается в соответствии с их медицинским заключением (рекомендациями);
- на вредных и опасных условиях труда максимальная рабочая смена – 8 часов при 36-часовой рабочей неделе и 6 часов при 30- и менее часовой неделе.

При вахтовом методе работы смена может длиться до 12 часов.

10.2. Режим и учет рабочего времени

Режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входит и структура недели, графики сменности, а также внутри- и межсменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относятся и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики.

ТК РФ в ст. 100 предусматривает содержание режима рабочего времени, указывая, что он должен включать продолжительность рабочей недели с ее структурой (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с выходными по скользящему графику, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, время начала и окончания работы).

Рабочий день, рабочая смена и рабочая неделя – это измерители рабочего времени, отражающие и его режим.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало

и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе — еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе.

Сменной называется работа в две, три или четыре смены. Статья 103 ТК РФ предусматривает порядок ее введения. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Рабочая смена — это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение недели, месяца. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору; как правило, они доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

Графики сменности могут быть двухсменные, трехсменные, а на непрерывно действующих производствах — четырехсменные, когда три смены работают, а четвертая отдыхает. Продолжительность смен по графику устанавливается так, чтобы каждый работник в течение календарной недели или месяца отработал установленную ему норму рабочего времени (нормального или сокращенного). Продолжительность ночной смены устанавливается графиком короче дневной и вечерней на 1 час. При сменной работе в смены с ночным рабочим временем (с 10 часов вечера до 6 часов утра) не включаются работники, которые не допускаются к работе в ночное время: беременные женщины и работники моложе 18 лет. Женщины, имеющие детей до 3 лет, могут привлекаться с их письменного согласия (ст. 259 ТК). Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, только если эта работа им не запрещена медицинскими рекомендациями и с их письменного согласия.

Рабочая неделя — продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По своей продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной (например, 2–3 дня в неделю). По структуре рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными подряд и шестидневной с одним выходным, что определяют сами организации.

Работа накануне праздничных дней сокращается при нормальном рабочем времени на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Скользящие или гибкие графики работы устанавливаются в интересах работника по соглашению сторон трудового договора. Такие графики могут быть установлены и коллективным договором или правилами внутреннего распорядка для отдельных категорий работников (беременных, женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, инвалидов). В середине дня работник с таким графиком обязан быть на работе (это так называемое фиксированное время в отличие от переменного). Начало и окончание работы определяется соглашением сторон.

Вахтовый метод работы — это работа вахтовой смены (вахта) на значительно отдаленном от постоянного места жительства (20–40 км) участке. Вахта (смена) выезжает на 2–3 недели, а иногда и больше, живет в вахтовом городке (например, на нефтепромыслах), и рабочая смена может длиться ежедневно 12 часов подряд. Время вахты, включающее как рабочее время, так и время отдыха, может быть до 1 месяца. Вахта не может уехать до прибытия другой вахтовой смены. Затем она отдыхает по месту жительства до 1 месяца. Время в пути на вахту и обратно также включается в вахту. В исключительных случаях с учетом мнения профкома продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК). За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 и 75 % тарифной ставки работника. ТК РФ предусматривает этот метод работы в ст. 297. К этой работе не привлекаются несовершеннолетние работники, беременные и женщины, имеющие детей до трехлетнего возраста, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 298 ТК).

Режим раздробленного рабочего дня возможен для некоторых работников, например для животноводов (часы уборки, кормления животных, дойка коров — остальное время свободно от работы) или для водителей автобусов, троллейбусов, трамваев (день может быть раздроблен по часам «пик» на городском транспорте). Но и при таком режиме работник должен отработать за неделю, месяц положенное количество рабочих часов.

Такое разделение рабочего дня на части допускается работодателем на основании локального нормативного акта, принятого им с учетом мнения профкома организации (ст. 105 ТК).

Учет рабочего времени необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную норму труда в рабочих часах. Его обязан вести работодатель. Применяются три вида учета рабочего времени:

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

2) недельный, если каждую неделю отработывается одинаковое количество рабочих часов; возможен и при сменной работе;

3) суммированный – при сменной работе за месяц, квартал, при разной продолжительности рабочих смен в неделю, а также при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе и на непрерывно действующих производствах; устанавливается коллективным договором, а где его нет – работодателем по согласованию с профкомом.

Суммированный учет допускается при условии, чтобы продолжительность работы за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормы рабочего времени за этот период. Учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность смены – 12 часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

10.3. Сверхурочная работа

Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) или за учетный период. При суммированном учете сверхурочной будет работа, превышающая норму 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 те-

чение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование 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) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Говоря о других случаях и не указывая, каких, ст. 99 ТК тем самым расширяет возможность применения сверхурочных работ.

Сверхурочные работы ограничены – не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год на каждого работника.

К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины и работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в дни их занятий; инвалиды, которым по медицинским показаниям запрещены такие работы. Инвалиды, которым они не запрещены, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам лишь с их согласия и в письменной форме; они должны быть ознакомлены с их правом отказаться от сверхурочных работ. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ.

За переработку в отдельные периоды работнику с ненормированным рабочим временем предоставляется дополнительный отпуск. Закон не ограничивает, сколько часов может перерабатывать такой работник. Но рекомендуется равняться на установленный годовой максимум – 120 часов сверхурочной работы, хотя для указанных работников переработка не считается сверхурочной работой и поэтому не подлежит и оплате как сверхурочная. У них, как правило, более высокие должностные оклады.

10.4. Понятие и виды времени отдыха

Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Чем короче рабочее время, тем больше времени у работника на отдых. Конституционное право на отдых обеспечивается не только законодательным ограничением рабочего времени, сверхурочных работ, но и закреплением в законе различных видов времени отдыха и ежегодных отпусков, как основных, так и дополнительных. Понятия «время отдыха по трудовому праву» и «свободное время для саморазвития» не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В него входит и время в пути на работу и с работы.

Виды времени отдыха следующие:

- перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);

- еженедельные выходные дни (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Раскроем эти виды времени отдыха.

Внутрисменные перерывы в течение рабочего дня, смены — это обеденный перерыв на всех производствах, а на некоторых (на погрузоразгрузочных, конвейерных и других интенсивных и холодных работах) — еще и краткосрочные (5–10-минутные). Эти краткосрочные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов не включается в рабочее время. В этот перерыв работник может отлучиться с производства (обедать, например, дома или в кафе) и использовать его по своему усмотрению. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливают правила внутреннего трудового распорядка. Они же устанавливают и специальные краткосрочные перерывы, включаемые в рабочее время (ст. 109 ТК).

К внутрисменным перерывам также относятся перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет через каждые три астрономических часа. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их — не менее 30 минут для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет — не менее часа. По желанию матери и по согласованию с работодателем эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются в соответствии со ст. 264 ТК и лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю). Этим лицам предоставляются все другие льготы, предусмотренные для женщин-матерей (ограничение командировок, сверхурочных работ, отпуска по уходу за детьми и др.).

Междусменный отдых – это перерыв между рабочими днями, сменами, который обычно продолжается 12–16 часов. Переход из одной смены в другую при сменной работе происходит после выходного дня в соответствии с графиком сменности.

Еженедельный непрерывный отдых, т. е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК). Общим выходным днем и при пяти-, и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе (если он не определен законодательством) устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, подряд, т. е. или суббота (это в большинстве случаев), или понедельник.

На непрерывно действующих производствах, в учреждениях, организациях (например, в металлургии, скорой помощи, электростанциях) выходные дни работникам предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

На производствах, связанных с обслуживанием населения, где работа не может прерываться в общий выходной день (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные дни запрещается. Допускается привлечение лишь отдельных работников с их письменного согласия и с учетом мнения профкома только в исключительных случаях, определяемых законодательством и ст. 113 ТК РФ:

- для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи производственного имущества;
- для неотложных, непредвиденных заранее работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всего производства или отдельных его подразделений.

К работам в выходные дни не привлекаются те работники, для которых запрещены сверхурочные работы: беременные женщины, работники моложе 18 лет.

Работа в выходной день компенсируется отгулом (предоставлением другого дня отдыха) или по соглашению сторон в денежной форме не менее двойного размера.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января – новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник весны и труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства.

В указанные праздничные дни допускается работа лишь на непрерывно действующих производствах, а также работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работа в праздничные дни на непрерывно действующих производствах включается в месячную норму рабочих часов.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной переносится на следующий день после праздничного. Вместо 7 января другой аналогичный нерабочий день могут устанавливать с учетом своей религии республики, входящие в РФ. Порядок организации работ и привлечения к ним в праздничные нерабочие дни тот же, что и в выходные (ст. 113 ТК).

Оплату за работу в праздничные дни Кодекс предусматривает, как правило, не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника она может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

10.5. Отпуска: виды и порядок предоставления

Отпуск – это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодным отпуск называется потому, что он предоставляется один раз за каждый рабочий год. Для возникновения права на отпуск необходим трудовой стаж. Трудовой стаж в наиболее общем виде определяется как «время трудовой деятельности работника». В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

Не включаются в стаж работы: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и /или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Это минимальная продолжительность, гарантируемая законодателем на федеральном уровне. Следовательно, ежегодный основной отпуск не может быть менее 28 календарных дней. Вместе с тем он может

быть более 28 календарных дней. Увеличение ежегодного основного отпуска осуществляется двумя способами: нормативным путем и договорным. Речь идет об удлинённом основном отпуске, предоставляемом отдельным категориям работников в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК и иными федеральными законами. Например, педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определяется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Кроме того, удлинённые отпуска предоставляются государственным служащим. Для основных категорий государственных служащих продолжительность ежегодного отпуска составляет не менее 30 календарных дней. Аналогичное правило действует и для следователей. Судьям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 рабочих дней. Эти отпуска предоставляются ряду других категорий работников.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяется к основному. Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по их продолжительности, а также по основаниям возникновения и порядку предоставления.

Согласно ч. 2 ст. 117 ТК перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Он предоставляется в качестве компенсации за переработку рабочих часов. Продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Законом устанавливается то, что отпуск не может быть

меньше трех календарных дней. В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, – органами власти субъекта Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

В соответствии со ст. 119 ТК Правительство РФ от 11 декабря 2002 г. утвердило Правила предоставления ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Трудовым кодексом (ст. 321) предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней. Указанным работникам данный отпуск предоставляется по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Судьям предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с учетом стажа их работы по юридической профессии: от 5 до 10 лет – 5 рабочих дней; от 10 до 15 лет – 10 рабочих дней; свыше 15 лет – 15 рабочих дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж службы в качестве прокурора или следователя, научного или педагогического работника предоставляется: после 10 лет – 5 календарных дней; после 15 лет – 10 календарных дней; после 20 лет – 15 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самосто-

тельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Трудовой кодекс предусмотрел порядок предоставления отпусков. На основе ст. 122 ТК оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. При этом право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев.

Законодатель перечисляет случаи, когда до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Что касается отпуска за второй и последующие годы работы, то он может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Следовательно, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в организации ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работника, так и для

работодателя. Работодатель должен известить работника о начале отпуска не позднее чем за две недели до его начала. Некоторым категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. Например, несовершеннолетние работники до 18 лет (ст. 267 ТК), женщины могут использовать ежегодный основной отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК).

Законодатель определил, в каких случаях и в каком порядке может быть продлен или перенесен ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок. Так, ежегодный оплачиваемый отпуск работника должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом не предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами работодателя.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Трудовой кодекс предусматривает разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Оно допускается только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Допускается отзыв работника из отпуска лишь с его согласия. Такой отзыв может иметь место по производственным причинам. Законодатель не устанавливает форму такого согласия. Во избежание недоразумений целесообразно работодателю получить согласие работника в письменной форме. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными и/или опасными условиями труда.

Трудовое законодательство допускает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК). Денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Такая замена может иметь место, если об этом просит сам работник в письменной форме. Не допускается замена отпуска или его части денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Такое правило не применяется, если увольнение работника имело место за виновные действия. К виновным основаниям увольнения относится расторжение трудового договора по п. 5–7, 9, 10 ст. 81 ТК.

При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже использовал оплачиваемый отпуск, могут производиться удержания излишне выплаченных сумм за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник был уволен по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 ст. 81, а также п. 1, 2, 5–7 ст. 83 ТК РФ.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие рабочего времени.
2. Назовите виды рабочего времени.
3. Что собой представляют режим и учет рабочего времени?
4. Перечислите виды времени отдыха.
5. Проведите классификацию отпусков.

Тема 11. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Труд работника называется оплатой труда или заработной платой, т. е. заработанной им платой за затраченный труд. О заработной плате стороны делают оговорку при заключении трудового договора, и это — одно из обязательных условий трудового договора, которое становится с его заключением элементом трудового правоотношения работника. Но в понятии заработной платы есть и второй аспект — институт трудового права, т. е. система норм трудового законодательства об оплате труда. Этот институт отражает следующие принципы правовой организации заработной платы:

- запрещается дискриминация в оплате труда по полу, национальности и другим неделовым критериям; за равноценный труд производится равная оплата;
- оплата труда работника производится по его трудовому вкладу, его количеству и качеству и максимальным размером не ограничена;
- государство устанавливает и гарантирует минимальный размер оплаты труда, который с ростом цен систематически повышается (индексация заработной платы);
- оплата труда дифференцируется в зависимости от его тяжести, условий, сложности (по квалификации), характера труда, его значения в народном хозяйстве и района труда; такой дифференциации способствует тарифная система с ее надбавками, доплатами, районными коэффициентами;
- тарифы оплаты труда, фонды оплаты, системы заработной платы устанавливают сами предприятия, организации по коллективным договорам, соглашениям, а в бюджетной сфере — государство (правительство);
- заработная плата конкретного работника, надбавки и доплаты устанавливаются по трудовому договору.

В КЗоТ РФ в редакции 1992 года термин «заработная плата» был заменен на «оплату труда». Полагаем, что это сделали напрасно:

международно-правовые акты о труде, конвенции и рекомендации МОТ говорят именно о заработной плате. Например, Конвенция МОТ № 95 1949 г. названа «Относительно защиты заработной платы», Конвенция МОТ № 131 1970 г. — «Установление минимальной заработной платы». Заработную плату получают работники, на которых распространяется трудовое законодательство, и она отлична от оплаты труда по гражданско-правовым договорам (авторскому, изобретательскому, личного подряда и др.). Поэтому ТК РФ употребляет термин «заработная плата».

Раздел VI Трудового кодекса РФ назван «Оплата и нормирование труда». Первая его статья 129 и гл. 21 «Заработная плата» дают понятие и содержание заработной платы, порядок ее установления и выплаты.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера применительно к работнику.

Заработная плата — это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по заранее установленным расценкам, нормам, тарифам с учетом его трудового вклада. Как видно из данного понятия, в заработную плату включаются не только оплата тарифных ставок, окладов, но и выплаты стимулирующего (премии, надбавки) и компенсационного (доплаты, компенсации) характера.

Заработная плата отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими ее признаками: зарплата выплачивается работнику систематически в порядке, установленном законодательством, а оплата по гражданским договорам — разовая как плата за овеществленный результат труда (книгу, изобретение и т. д.); зарплата имеет определенную правовую организацию — работник заранее знает, когда его зарплата может быть повышена, когда снижена, чего нет при оплате труда в гражданском договоре; зарплата имеет установленный государством минимум, систематически повышаемый с ростом цен, чего нет при оплате труда по гражданскому договору.

Существуют два метода правового регулирования заработной платы: государственный (централизованный) и договорный (коллективно и индивидуально). До 1932 года преобладал договорный метод, тарифы оплаты труда устанавливались на каждом производстве коллективным договором. С появлением в 1932 году централизованно утвержденной тарифной системы коллективно-договорный метод потерял свое значение. Ныне с переходом к рыночным отношениям преобладает коллективно- и индивидуально-договорный метод. Коллективно-договорный метод правового регулирования заработной платы отражается не только в коллективных договорах, но и в социально-партнерских отраслевых тарифных и других соглашениях.

В систему основных государственных гарантий заработной платы, т. е. в то, что устанавливает и гарантирует государство, включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в России;
- величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарплаты и налогов из нее;
- ограничение выплаты зарплаты в натуральной форме;
- обеспечение получения работником зарплаты в случае банкротства работодателя;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и предоставлением установленных ее гарантий;
- ответственность работодателей за нарушение требований Кодекса, трудового законодательства по оплате труда (ст. 130 ТК).

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, соотношение их размеров между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах (кроме бюджетной сферы – ст. 135 ТК РФ). При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также безтарифная система. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, производится по должностным окладам,

устанавливаемым администрацией в соответствии с должностью и квалификацией работника. Но для них могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от прибыли и др. Установление систем заработной платы и форм материального поощрения (системы премиальной зарплаты, вознаграждения по итогам работы за год и др.), утверждение положений о премировании и выплата по итогам года производится администрацией предприятия, организации по согласованию с профкомом. Минимальный размер оплаты труда имеет гарантийный характер, если работник полностью выполнил норму труда и рабочего времени. При неполном рабочем времени он не применяется. В минимальный размер заработной платы не включаются разные поощрительные выплаты: надбавки, премии, доплаты и др., а также оплата при отклонении от нормальных условий тарифа (за сверхурочную работу, брак и др.).

11.2. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иным трудовым законодательством;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетным и от доходов предпринимательской деятельности) — трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соглашением;
- работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (ст. 135 ТК).

Таким образом, ныне ТК РФ предусматривает для большинства организаций, что они сами устанавливают своим работникам локальные нормы, в том числе по коллективному договору конкретные для определенных групп работников системы и тарифы оплаты труда, надбавки и доплаты к ним. Их могут дополнять и конкретизировать для каждого конкретного работника его трудовым договором с работодателем.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения профкома данной организации.

Условия оплаты, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с ТК и иным трудовым законодательством.

В настоящее время усиливается тенденция придать большую роль различным тарифным соглашениям для определения заработной платы. Но они, как и коллективные договоры, в соответствии со ст. 9 ТК не должны снижать установленных законодательством гарантий. Тарифная система заработной платы является одной из социальных гарантий, ее правовой основой. Большое значение имеют тарифные отраслевые соглашения и локальные нормы самих организаций. Именно тарифная система помогает заранее устанавливать нормы оплаты труда рабочих, а также специалистов и служащих, поскольку на них также распространяются многие элементы тарифной системы (северные надбавки, районные коэффициенты, устанавливаемые централизованно, а также надбавки и доплаты, устанавливаемые в договорном порядке).

Тарифная система — это комплекс правовых актов, принятых в централизованном (законодательном или в социально-партнерском договорном) и локальном порядке, устанавливающих исходные данные для дифференцированной оплаты труда различных категорий работников. ТК РФ дает понятие тарифной системы: это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий (ст. 129 ТК). Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций всех уровней устанавливается на основе единой тарифной сетки, являющейся гарантией по оплате труда этих работников, а в других организациях тарифная система может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

Составными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники (ТКС), тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ

с тяжелыми и вредными условиями труда. Каждый из указанных элементов утверждается в определенном порядке для определенных целей. Перечни тяжелых работ с временными и/или опасными условиями труда, как ранее указывалось, определяются Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные справочники служащих утверждены в централизованном порядке Правительством РФ.

Тарифно-квалификационные справочники рабочих содержат перечни работ, их характеристики и разграничение этих работ по сложности на разряды. Они служат для определения тарифно-квалификационными комиссиями квалификационного разряда рабочего. Чем выше разряд, тем выше и оплата, которая определяется по тарифной сетке. Квалификационные справочники служащих состоят из трех частей: руководители; специалисты; технические исполнители. В справочниках по каждой работе (разряду, должности) указано, что должен знать работник, каким уровнем специального образования должен обладать, его функциональные обязанности по данной специальности, квалификации, которые работник должен знать и уметь выполнять. Есть единые тарифно-квалификационные справочники для рабочих сквозных профессий для всего народного хозяйства, а есть и отраслевые по видам отраслевых работ. На их основе могут быть установлены локальные справочники для рабочих данного производства.

В ст. 129 ТК дан ряд понятий в области оплаты труда, в том числе указано, что тарифная сетка — это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка содержит перечень тарифных разрядов с указанием для каждого из них соответствующих коэффициентов, за единицу берется коэффициент 1-го разряда, например:

Разряды	1	2	3	4	5	6
Коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,9	2,5

В ней указана ставка 1-го разряда: например, повременщика – 12 тыс. руб./ч; сдельщика – 15 тыс. руб./ч. Таким образом, тарифная сетка представляет указание тарифных разрядов (профессий, должностей) и их поразрядных коэффициентов, показывающих, насколько ставка данного разряда будет выше первого, ставка которого дается в сетке.

В большинстве производств действует 6-разрядная сетка, но есть и 10-, и 12-разрядные сетки, а в бюджетной сфере – единая для рабочих и служащих 18-разрядная сетка, установленная Правительством РФ. По ней рабочие оплачиваются с 1-го по 8-й (в отдельных случаях – по 10-й разряд), а служащие – со 2-го по 18-й разряд и соотношение в оплате между крайними разрядами (1-м и 18-м): 4,5. Субъекты Федерации за счет своих бюджетов могут повышать эти ставки единой сетки (ЕТС).

Тарифная система оплаты труда работников всех бюджетных организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника данного разряда в единицу времени (в час, день, месяц). Тарифная ставка является неразрывной частью тарифной сетки. В каждой сетке дается ставка 1-го разряда, которая не может быть ниже минимального размера заработной платы. Умножая ее на поразрядный коэффициент, получаем ставку соответствующего разряда. Ставки в сетке даются две – одна для повременно оплачиваемых работ, а другая (несколько большая) – для сдельных. Размеры тарифных ставок, окладов, их соотношение между отдельными категориями работников определяют теперь сами предприятия, учреждения, организации и фиксируют их в коллективных договорах и иных соглашениях.

Тарификация работ – это отнесение вида данной сложности труда к соответствующему разряду (по справочнику), а установление квалификационного данного разряда работнику производится при его проверке: может ли он выполнить работу этого разряда.

Квалификационный разряд – это уровень (величина) профессиональной подготовки работника, обученности, опыта, так

как чем выше его тарифный разряд, тем сложнее работу он может выполнить.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профкома организации. Они могут определяться коллективными договорами.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливает Правительство РФ; финансируемых из бюджета субъекта Федерации – орган исполнительной власти данного субъекта; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органы местного самоуправления (ст. 144 ТК). Статьей 145 ТК определен и порядок установления оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных организаций. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудовым договором.

Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Поскольку тарифные ставки учитывают лишь квалификацию работника и его специальность, в надбавках и доплатах учитываются и другие основания дифференциации заработной платы: неблагоприятные тяжелые условия, климатические условия труда (северные надбавки), район труда (районные коэффициенты), сменность (доплаты за сменность), значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др. Путем надбавок, доплат и других вознаграждений, которые теперь определяются в большинстве случаев в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), формируется дифференцированно весь и средний заработок работника, включающий тарифные ставки (оклады) и все виды надбавок и доплат. Цель надбавок – стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, мастерство работника и т. д. Цель доплат – компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и пр.) или труд в неблагоприятном режиме и условиях (за сменную работу, за вахтовый метод работы, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т. д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные, установленные законодательством, локальные, установленные данным производством, а также по конкретному трудовому договору, определенные его сторонами.

В централизованном порядке установлены следующие надбавки и доплаты: северные надбавки, районные коэффициенты, за работу в полевых условиях (геодезистам, геологам и др.), за разъездной характер, за работу и проживание в зоне Чернобыльской аварии, за звание, классность, ученую степень и др., которые обязательны к выплате работнику всех производств независимо от формы их собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Повышать их производства могут самостоятельно.

Некоторые специальные правовые акты также устанавливают надбавки и доплаты отдельным работникам. Так, для государственных служащих установлены надбавки за квалифицированный разряд, выслугу лет, особые условия труда.

Локальные надбавки и доплаты (за профессионализм, высокое качество работы, за тяжесть и вредность условий труда с учетом аттестации рабочих мест и др.) и их размеры устанавливают сами производства, они выплачиваются лишь работникам этого производства. В бюджетной сфере размеры локальных надбавок и доплат стимулирующего характера определяют сами производства в пределах их средств на оплату труда без ограничения максимальных размеров.

Элементом тарифной системы являются также списки профессий и работ с вредными и опасными условиями труда, по которым устанавливаются в зависимости от тяжести условий труда конкретные размеры. Эти списки организации устанавливают на основании утвержденных централизованных медицински-обоснованных перечней.

Оплата труда должна быть в денежной форме в рублях. ТК РФ, пресекая возникший ныне беспредел работодателей по оплате труда в натуральной форме, ограничил эту форму, указав, что доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме (в неденежной) не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. Он запретил выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ,

оружия, боеприпасов и других предметов, которые запрещены или ограничены в свободном обороте.

11.3. Системы заработной платы

ТК РФ не предусмотрены системы 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 преподаватели-почасовики.

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

Аккордная система зарплаты – 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, под-

носчиков 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.

Премияльные 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). Премияльная 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).

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.

11.4. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки

Хотя нормы труда и сдельные расценки выделены в Кодексе в главу 22 (ст. 159–163), они относятся к институту заработной платы. При повременной системе также могут устанавливаться нормы труда, нормы обслуживания, нормированные задания или же для выполнения отдельных функций и объемов работ нормы численности работников. Статья 21 ТК предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда. Работнику гарантируется (ст. 189 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором.

Нормой труда называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, а также технической документацией, надлежащего качества материалами и инструментами для работы, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК).

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства, обеспечивающие повышение производительности труда. Введение, пересмотр и замена норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

Различают следующие виды норм труда: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда

(в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ.

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

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

Нормы обслуживания – это установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является норма управляемости – число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка, мастер и т. д.). Это тоже расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.

Норма численности работников – установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства, например ремонтных рабочих по обслуживанию станков или всех работников цеха, отдела, предприятия, учреждения, организации.

Норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны, поскольку по норме обслуживания определяется и норма численности, и наоборот.

Укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективном труде производственной бригады по единому наряду, рассчитываются на весь коллектив бригады, т. е. это объем работы, который должна выполнить бригада в день, неделю, месяц.

При сдельной системе зарплаты применяется сдельная расценка – это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел ра-

ботник продукции; при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах выработки, а за продукцию, сделанную сверх нормы, она прогрессивно повышается (но эта система применяется редко, так как она отражается на себестоимости продукции). Сдельные расценки устанавливаются администрацией и с пересмотром норм труда также пересматриваются.

Сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки (часовой или дневной) на соответствующую норму выработки (часовую или дневную):

$$CP = TC/H_B.$$

Или путем умножения тарифной ставки на норму времени:

$$CP = TC \times H_{вр}.$$

Нормированное задание – это суммарный объем работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки, применяется для повышения эффективности труда работников с повременной оплатой. В зависимости от того, на какое время установлено задание, различаются дневное (сменное) и месячное нормированное задание. По существу, это особая норма выработки, применяемая для повременщиков.

11.5. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда

Эта оплата предусмотрена ст. 146–158 ТК РФ. Тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия труда, нормальный режим труда. Но в жизни на производстве нередки и определенные отклонения. В указанных статьях ТК установлены определенные доплаты или сокращение оплаты по тарифу при определенных отклонениях от нормальных условий труда, режима труда. Это тот минимум, который сами производства могут повышать за свой счет, поскольку условия и размеры этих оплат могут устанавливать и фиксировать в коллективных договорах или иных локальных актах сами организации.

Виды выплат при отклонениях от нормальных условий труда следующие: оплата за выполнение работ различной квалификации

за совмещение профессий (должностей) и замещение отсутствующего работника, оплата сверхурочной работы, работы в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни, при невыполнении норм выработки, при браке продукции. Многие из них оплачиваются и на сдельных работах с применением повременной ставки данного разряда работника. Раскроем эту оплату.

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

При совмещении своей основной работы с дополнительной по другой профессии (должности) на том же производстве или с дополнительными обязанностями временно отсутствующего работника оплата труда производится путем доплаты за это. Размеры таких доплат устанавливаются работодателем по соглашению с работником (ст. 151 ТК).

Оплата за сверхурочную работу производится в повышенном размере: за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере, независимо от того, была или нет сверхурочная работа надлежащим образом оформлена приказом (распоряжением). Компенсация сверхурочных работ отгулом допускается по желанию работника соглашением сторон, но не менее отработанного сверхурочно времени (ст. 152 ТК).

Оплата работы в выходные и в праздничные нерабочие дни производится сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам; тем, кто оплачивается по почасовой (дневной) ставке, — не менее двойной часовой или дневной ставки; получающим месячные оклады — не менее одной часовой или дневной ставки сверх их оклада, если работа была в этот день по графику в пределах месячной нормы, если же она была сверх месячной нормы, то не менее двойной часовой или дневной ставки сверх их оклада. Если работник пожелает, то вместо двойной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

Для творческих работников театров, театральных, концертных, кинематографических организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и/или исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней трудовой комиссии, оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни может определяться их трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ч. 3 ст. 253 ТК).

Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере с доплатой, установленной работодателем с учетом мнения профкома, трудовым или коллективным договором (положением об оплате труда), но не ниже чем предусмотрено законодательством (не ниже 40 % часовой тарифной ставки, а за вечернюю смену – не менее 20 % за каждый час такой работы).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя работнику платят за фактически проработанное время или выполненную работу, но эта оплата не должна быть ниже его среднего заработка за этот период или выполненную работу. Если же невыполнение норм труда произошло по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то за работником сохраняется не менее двух третей его тарифной ставки (оклада), а если это случилось по вине работника, то ему платят по объему выполненной работы (ст. 155 ТК).

Оплата брака не по вине работника производится наравне с годной продукцией. Полный брак по вине работника не оплачивается, а частичный оплачивается по степени годности продукции (ст. 156 ТК).

Время простоя по вине работника не оплачивается, а не по его вине оплачивается в размере не менее двух третей средней зарплаты работника при условии, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (ст. 157 ТК).

11.6. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты

Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация трудовых прав работников, их профилактика от нарушений и защита, восстановление при нарушении.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В ст. 165 раздела VII «Гарантии и компенсации» ТК РФ перечисляет восемь их видов: 1) при командировках; 2) переезде на работу в другую местность; 3) исполнении государственных или общественных обязанностей; 4) оплата ежегодного отпуска; 5) при вынужденном не по вине работника прекращении работы; 6) в некоторых случаях прекращения трудового договора; 7) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки; 8) при совмещении работы с обучением и в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, а при исполнении государственных и общественных обязанностей — за счет органов, в интересах которых работник исполняет эти обязанности, но работодатель на этот период освобождает его от работы с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 165 и 170 ТК).

Большинство видов гарантий и компенсаций относится к институту заработной платы (все выплаты), а другие — к институтам трудового договора и времени отдыха (2, 4–8).

Само название выплат и доплат уже указывает на их характер — обеспечить сохранение заработной платы в определенные периоды отсутствия работника на работе.

Гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат — сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и за-

работная плата, выплачиваются через кассу производства, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях.

Гарантийные доплаты производятся с той же целью, что и выплаты, но с доплатой в указанных в законе случаях.

Виды гарантийных выплат и доплат можно сгруппировать в три группы:

- 1) зависящие от производства или действия руководителя;
- 2) осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты;
- 3) не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества.

К первой группе относятся следующие четыре вида гарантийных выплат и доплат.

1. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе — в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул.

2. Оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работу.

3. Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).

4. Сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до 1 года, например при дисциплинарном расследовании. Перемещенным работникам при уменьшении не по их вине зара-

ботка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Вторая группа гарантийных выплат и доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени:

- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации;
- гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогрева, физкультпаузы;
- доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также подросткам за сокращенное рабочее время;
- доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия — до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);
- доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

К третьей группе гарантийных выплат относятся:

- оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника. Работодатель обязан освободить работника на это время от основной работы в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. Орган, привлекающий работника в его рабочее время к этим обязанностям, выплачивает ему его средний заработок (например, привлеченных к заседаниям суда народных заседателей оплачивает теперь суд, так как работодатели, особенно частные предприниматели, отказываются платить за работу не для них);
- средний заработок — сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных

ных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает Минобороны.

Работа экспертов и посредников оплачивается органами власти или работодателем.

Условия освобождения работника от основной работы для выполнения обязанностей в интересах трудового коллектива и размер оплаты за это время могут устанавливаться коллективным договором. Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника. В него включаются все виды выплат, подлежащих обложению подоходным налогом.

11.7. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы

Компенсационными называются выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность или за невыданную полагающуюся спецодежду, инструмент, когда он использовал свой, и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества. Их следует отличать от других компенсаций, например, при индексации зарплаты, пенсии, за неоплаченный материнский отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, за неиспользованный отпуск и др.

Виды компенсационных выплат по трудовому праву следующие: командировочные, по переезду на работу в другую местность и за износ своего инструмента или другого личного имущества. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами. На предприятиях бюджетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

1. Компенсации по командировкам. Командировка – это поездка работника на определенный (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа летчика – за разъездной характер ему производится доплата до 40 % тарифной ставки). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:

- проездные туда и обратно по среднему (как правило) классу тарифа поезда (самолета, парохода);
- по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);
- суточные за время командировки;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на подготовку, повышение квалификации.

При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50 % к тарифу, но не выше норм суточных.

2. Компенсации при переезде на работу в другую местность выплачиваются за счет работодателя нового места работы. К ним относятся:

- проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи;
- расходы по провозу багажа (500 кг – на работника и 150 кг – на каждого члена семьи), по договоренности с новым работодателем они могут быть увеличены;
- подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) по новому месту работы и 1/4 этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи, а переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности эти суммы подъемных удваиваются и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 т на семью;
- суточные за время пути;
- расходы по обустройству на новом месте (ст. 169 ТК).

Компенсации проезда к месту отдыха и обратно работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам – ежегодно.

3. Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины и т. д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию ис-

пользуемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику.

Правовая охрана заработной платы кроме гарантийных и компенсационных выплат включает и ограничение удержаний из заработной платы, а также сроки и порядок ее выплаты.

Удержания из заработной платы возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда. Работодатель своей властью без согласия работника может произвести удержание:

- налогов и взносов в пенсионный фонд;
- для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, в том числе по штрафам;
- для возвращения неизрасходованного аванса или аванса, выданного в счет заработной платы, а также сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки (но не позднее месяца со дня истечения срока по распоряжению об удержании);
- при увольнении работника по его вине за неотработанные им дни полученного отпуска;
- для возмещения ущерба, причиненного работником производству, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате заработной платы 20 %, а при исполнительных листах – 50 %. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50 % заработка. Но это ограничение не распространяется на осужденных к исправительным работам и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Удержания нельзя производить из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые не обращается взыскание согласно законодательству.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а оплата отпуска – не позднее чем за три дня до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы могут устанавливаться и локальным актом, коллективным договором, соглашением. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня. Однако в настоящее время на

многих производствах это требование нарушается, и редко кто из должностных лиц несет ответственность за это нарушение прав человека на заработную плату.

В трудовом законодательстве теперь предусмотрено в силу ст. 236 и 237 ТК РФ право работника при задержке заработной платы на возмещение нанесенного ему материального (в виде пени) и морального вреда.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие заработной платы.
2. Что собой представляет тарифная система оплаты труда?
3. Перечислите системы оплаты труда.
4. Проведите классификацию норм труда.
5. Дайте понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве.

12.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Дисциплиной труда называется установленный в данной общественной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение. Это первый аспект понятия дисциплины труда – как институт трудового права.

При заключении трудового договора работник понимает, что он в процессе труда обязан подчиняться работодателю на производстве все время действия его трудового договора. Это второй аспект понятия дисциплины труда как необходимый элемент трудового правоотношения работника.

Третий аспект понятия трудовой дисциплины как реализация основного принципа трудового права – обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности – соблюдать дисциплину труда.

Наконец, четвертый аспект дисциплины труда – это соответствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя, меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII ТК РФ (ст. 189–195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 ТК, – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сто-

рон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле – это система норм о дисциплине труда, т. е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В субъективном – это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Есть еще один аспект – степень соблюдения трудовой дисциплины данным трудовым коллективом производства, его частями (цехами, отделами и т. д.) и конкретным работником. Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины. Технологическая дисциплина – это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления. Производственная дисциплина – это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака;
- позволяет работнику трудиться с полной отдачей, проявлять инициативу, новаторство в труде;
- повышает эффективность производства и производительность труда каждого работника;

- способствует охране здоровья во время трудовой деятельности, охране труда каждого работника и всего трудового коллектива: при плохой трудовой дисциплине больше аварий и несчастных случаев на производстве;
- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду, методы убеждения, воспитания и поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Создание необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы возложено на работодателя, который обязан обеспечить нормальные для этого условия труда:

- исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- своевременное обеспечение технической документацией;
- надлежащее качество материалов и инструментов для работы и их своевременная подача;
- своевременное снабжение производства электроэнергией, газом для выполнения работы и иными источниками энергопитания;
- безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм техники безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция и другие факторы, отрицательно влияющие на здоровье работников, и т. д.).

Если хотя бы одно из указанных условий работодатель не обеспечил для работника, это влияет на выполнение им нормы труда, снижает и дисциплину. Поэтому-то законодатель на первое место в методы обеспечения дисциплины труда включил создание нормальных условий работы для выполнения норм труда. Но все они относятся к воспитанию добросовестного, сознательного отношения к труду, работник должен работать на совесть (не манкировать, не халтурить). В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполня-

ющим трудовые обязанности. Они могут обсуждать на собраниях нарушителей трудовой дисциплины.

12.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на данном производстве как в процессе труда, так и во время перерывов в работе при нахождении работников на территории производства.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения профкома организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189 ТК).

В отдельных отраслях экономики действуют для основных работников уставы, положения, утверждаемые федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все производства. Эти правила включают обязанности не только работников, но и администрации, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

- 1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
- 2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения ТК РФ с их уточнением для данного производства);
- 3) основные обязанности работника;
- 4) основные обязанности работодателя, его администрации;
- 5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);

- б) меры поощрения за успехи в труде;
- 7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника. В тех отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и Правила внутреннего трудового распорядка для других работников данного производства, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются федеральными законами. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

12.3. Основные трудовые обязанности работника и работодателя

Основные трудовые обязанности работника и работодателя, его администрации тесно взаимосвязаны, поскольку обязанностям одной стороны трудового договора соответствуют права другой, а вместе эти права и обязанности составляют основное содержание трудовых правоотношений.

Основные обязанности работника:

- соблюдение трудовой дисциплины, т. е. внутреннего трудового распорядка;
- честное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, полная отдача в функциональной (по трудовой функции, должности) деятельности;
- бережное отношение к производственному имуществу;
- выполнение установленных норм труда;
- своевременное и точное исполнение распоряжений работодателя;
- повышение производительности труда;

- улучшение качества продукции;
- соблюдение технологической дисциплины, инструкций по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, т. е. всех инструкций, правил по указанным вопросам.

Всеобщей нормой труда является рабочее время. И тот, кому другие нормы труда не установлены, также обязан использовать все рабочее время рационально и по прямому назначению. А тот, кому установлены нормы выработки, при их выполнении досрочно обязан их перевыполнять, так как он также обязан рационально использовать рабочее время.

Другие трудовые обязанности работника предусмотрены разными институтами (разделами) ТК, законодательными актами, коллективным и трудовым договором.

Основные обязанности работодателя, его администрации как представителя работодателя:

- правильно организовать труд работников: обеспечить правильную расстановку работников и рациональное использование рабочей силы каждого, чтобы каждый работник знал свои функциональные обязанности; предупреждать простои, брак, добиваться сокращения потерь рабочего времени;
- создавать условия для роста производительности труда, поощрять работников при перевыполнении норм, заменять устаревшее оборудование новым;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда по всем его нормам, проводить профилактическую работу с целью избежать несчастных случаев на производстве, коллективных трудовых споров, включая забастовки и т. д.;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия не только их труда, но и быта (строить, а не сокращать детские дошкольные учреждения, жилой фонд, клубы и т. д.). Каждое должностное лицо администрации кроме своих функциональных обязанностей обязано соблюдать и все основные указанные обязанности на своем участке работы по отношению к подчиненным, а также обеспечивать соблюдение основных трудовых прав подчиненных непосредственно ему работников.

Обязанности работников и администрации более подробно закрепляются в Правилах внутреннего трудового распорядка и функционально-квалификационных справочниках, положениях.

12.4. Меры поощрения за успехи в труде

Поощрение за успехи в труде — это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию и т. п.), чем стимулирует работников лучше работать, соблюдать трудовую дисциплину.

Меры поощрения за успехи в труде по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида:

1) меры, применяемые работодателем за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК). В правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, уставах и положениях о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры поощрения;

2) меры, применяемые вышестоящими органами по представлению руководителя производства, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работника: награждение орденами, медалями, почетными грамотами различных вышестоящих органов, нагрудными значками; присвоение почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии (например, «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный учитель» и т. д.).

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г., закрепляет виды государственных наград как высшую форму поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите отечества, другие заслуги перед государством и народом. Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. установлено бо-

лее 50 почетных званий РФ, которые вводятся в целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд, утверждены положения о них и описания нагрудного знака к почетным утвержденным званиям РФ. Среди этих званий, например, «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник транспорта РФ», «Заслуженный машиностроитель РФ», «Заслуженный строитель РФ». Для получения почетного звания соответствующий работник должен проработать по данной профессии не менее 15 лет.

Все меры поощрения по их характеру можно разделить на моральные (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали и др.) и материальные (награждение ценным подарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, в высший класс, разряд и т. д.). Материальные меры поощрения имеют также моральную сторону – публичное признание заслуг работника.

Республики в составе РФ имеют свои почетные звания, установленные их законодательством.

Поощрения объявляются приказом и доводятся до трудового коллектива. Все меры поощрения, примененные к работнику, отмечаются в его трудовой книжке. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику (один год) мера поощрения не применяется.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение бытовых условий и т. п.). На некоторых производствах составляются списки резерва для занятия более высокой должности, в которые включаются работники в зависимости от их успехов в труде. Законодательство допускает соединение нескольких мер поощрения, например, работник награждается почетной грамотой и ему выдается премия. Статья 191 ТК указывает, что работодатель поощряет работников вплоть до предоставления к почетным званиям сам, без участия в этом профкома. Думается, это значительно снижает производственную демократию, роль профсоюза, трудового коллектива.

И в настоящее время, как показывает практика, участие профкома, трудового коллектива в управлении организацией способ-

ствуется укреплению и трудовой дисциплины, и работе организации. В сотрудничестве социальных партнеров на уровне организации имеются большие резервы и для порядка на производстве, и для повышения производительности труда.

12.5. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Дисциплинарная ответственность установлена трудовым законодательством за дисциплинарный проступок, которым является противоправное, виновное нарушение работником дисциплины труда. Нарушением трудовой дисциплины является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей (распоряжений администрации, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т. д.). Законодательство не устанавливает перечня нарушений. Но к таким нарушениям в соответствии с п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. (в ред. от 28.09.2010 г.) относятся, в частности, также:

– отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 ТК рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

– отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ);

– отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий,

а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Трудовое законодательство не дает перечня грубых нарушений, хотя он требуется для применения увольнения по таким основаниям. Эти перечни есть в некоторых специальных актах, например, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусмотрено дополнительное основание для увольнения — за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества.

Дисциплинарная ответственность — это обязанность работника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок. Дисциплинарную ответственность надо отличать от других мер дисциплинарного воздействия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсуждение на собрании, депремирование и т. д.).

По трудовому законодательству существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Они различаются по категориям работников, на которых распространяются, по актам, регулирующим каждый из этих видов, и по мерам дисциплинарных взысканий.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, в том числе и на должностных лиц администрации производства. Ее предусматривают ст. 192–194 ТК и правила внутреннего трудового распорядка данного производства.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальным законодательством (федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и др.) для некоторых категорий работников, которое предусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности.

Для государственных служащих, судей, прокуроров законы о них предусматривают свои особенности этого порядка (например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года, и др.).

12.6. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения

Меры дисциплинарного взыскания прямо закреплены в трудовом законодательстве, так же как и порядок их применения. Они для всех производств одинаковы и обязательны. Сами предприятия, учреждения, организации их не могут ни изменять, ни дополнять. В правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть закреплены иные меры дисциплинарных взысканий, чем предусмотренные в ст. 192 ТК, и не может устанавливаться иной порядок их применения, чем установленный ст. 193 ТК.

Меры дисциплинарных взысканий — это замечание, выговор, увольнение (п. 5, 6 по всем его подпунктам, п. 10 ст. 81 ТК). Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности и уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры дисциплинарных взысканий (например, смещение на низшую должность государственного служащего). Не допускается применение взыскания, не предусмотренного федеральным трудовым законодательством.

Порядок наложения и срок действия дисциплинарного взыскания установлен законодательством (ст. 193 ТК). Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, которое иногда указывает на отсутствие дисциплинарного проступка (прогула, опоздания и т. п.). При отказе работника дать письменное объяснение составляется акт. Такой отказ не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется за непосредственно обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или

пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (профкома). Не принимается во внимание отсутствие по другим основаниям на работе, в том числе и отгулы. К отпуску, прерывающему месячный указанный срок, относятся все виды отпусков, в том числе учебные, социальные и др. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности (аудиторской проверки) – не позднее 2 лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом, который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника его подписать составляется соответствующий акт. Действует оно в течение года, а затем автоматически теряет свою силу. Взыскание может быть снято и досрочно по инициативе администрации работника или профкома. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику не должны применяться меры поощрения.

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для некоторых категорий работников установлено, что они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного запроса мнения соответствующего органа: члены профсоюзных комитетов – без мнения того органа, членами которого они являются, руководители профкомов – без вышестоящего органа профсоюза.

Относительно новым является и указание в ст. 195 ТК на то, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства, условий соглашений, коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Контрольные вопросы

1. Что собой представляет дисциплина труда?
2. Дайте понятие правил внутреннего трудового распорядка.
3. Перечислите меры поощрения, применяемые к работникам.
4. Какие существуют виды дисциплинарной ответственности?
5. Назовите меры дисциплинарных взысканий.

Тема 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

13.1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора

Материальная ответственность — это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Поскольку трудовые отношения не основаны на принципе равноправия их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев ограниченной материальной ответственности работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб в полном размере, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.

Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые возможности договорного регулирования размеров материальной ответственности. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232

ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника.

Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. В то же время юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб. Как видим, в этой норме приоритет также отдается интересам работников.

13.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Материальная ответственность работодателя перед работником регламентируется гл. 38 ТК РФ. Закон четко определяет случаи наступления такой ответственности.

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК).

2. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 234 ТК). Ответственность установлена в полном размере причиненного ущерба. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре путем передачи работнику аналогичного или иного имущества взамен утраченного или испорченного. Ущерб возмещается работодателем по заявлению работника, которое должно быть рассмотрено работодателем в течение 10 дней со дня его поступления. При несогласии работника с решением или неполучении ответа в установленный срок он вправе предъявить иск в суде.

3. В соответствии со ст. 236 ТК возмещению подлежит материальный ущерб, вызванный задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях материальная ответственность заключается в уплате причитающихся сумм в полном размере и

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Поскольку указанный размер денежной компенсации является минимальным, конкретный размер (более высокий) может быть предусмотрен коллективным или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Возмещению в денежной форме подлежит моральный ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (незаконным отказом в заключении трудового договора, незаконным увольнением, посягательством на честь, достоинство, деловую репутацию работника и т. д.; см. ст. 237 ТК). Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размер возмещения определяются судом. Моральный вред возмещается независимо от возмещения имущественного ущерба.

Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется нормами гражданского законодательства (гл. 59 Гражданского кодекса РФ).

13.3. Материальная ответственность работника перед работодателем

Материальная ответственность работника — это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб. Законодательство о материальной ответственности работников преследует две цели. Во-первых — защитить имущество работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) от посягательств со стороны недобросовестных работников путем воз-

мещения виновным причиненного ущерба. Во-вторых — обеспечить охрану заработной платы работника от необоснованных удержаний путем установления оснований, условий ответственности и порядка возмещения причиненного ущерба. Трудовое законодательство о материальной ответственности работников применяется, когда причинителем ущерба является работник, а потерпевшим от ущерба — работодатель (юридическое или физическое лицо). То есть причинитель ущерба и потерпевший должны состоять в трудовых отношениях. Если ущерб причинен лицом, не связанным с потерпевшим трудовыми отношениями, его возмещение осуществляется по нормам гражданского права.

Гражданину не безразлично, по нормам какой отрасли права — трудового или гражданского — он будет нести ответственность. Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву прежде всего тем, что работники более защищены законом, находятся в более благоприятном положении по сравнению с лицами, отвечающими по нормам гражданского права.

В трудовом праве основным видом ответственности является ограниченная материальная ответственность, устанавливающая предельный размер удержания. То есть ущерб может возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для удержания. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, прямо указанных в законе. В гражданском праве ущерб всегда возмещается в полном размере.

В трудовом праве ответственность исключается при отсутствии вины работника в причинении ущерба. При этом, как правило, действует презумпция невиновности работника в возникновении ущерба. Работник предполагается невиновным до тех пор, пока работодатель не докажет его вину. Тем самым бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. В гражданском праве имущественная ответственность в ряде случаев наступает и при отсутствии вины (например, за вред, причиненный источником повышенной опасности; за ущерб, вызванный невыполнением обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью). Вина причинителя ущерба презюмируется (предполагается), и чтобы быть освобожденным от ответственности, работник сам должен доказать свою невиновность.

В отличие от гражданского в трудовом праве возмещению подлежит только фактический ущерб, недополученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.

Все это свидетельствует о том, что правильное решение вопроса о применении норм трудового или гражданского права имеет большое практическое значение.

В целях защиты интересов работников трудовое законодательство подробно регламентирует вопросы привлечения их к материальной ответственности.

Основанием материальной ответственности работника является наличие фактического имущественного ущерба, причиненного работодателю.

Под фактическим ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния. Ущерб может быть вызван недостатком имущества, его порчей или уничтожением, хищением денежных средств и т. д. При этом имущество может не принадлежать работодателю, но оно должно находиться у него и он должен нести ответственность за его сохранность (арендованное имущество, имущество, сданное на хранение, и т. д.). Фактическим ущербом является также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность также за ущерб, возникший вследствие возмещения работодателем ущерба другим лицам, например при уплате штрафных санкций (ст. 238 ТК). Трудовым законодательством предусмотрена обязанность работника возместить работодателю затраты, связанные с его обучением, если работник был направлен на обучение за счет средств работодателя. Возмещение производится в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, за счет средств работодателя (ст. 249 ТК).

Порядок определения размера ущерба установлен ст. 246 ТК. При утрате и порче имущества ущерб определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Но при этом он не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского

учета с учетом степени износа этого имущества. Значит, если рыночная цена окажется ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета, ущерб возмещается исходя из стоимости имущества по данным бухгалтерского учета. Особый порядок определения размера ущерба, причиненного хищением, недостачей, умышленной порчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, может быть установлен федеральным законом.

Условия наступления материальной ответственности работников определены ст. 239–240, 244–245 и 247 ТК. Наличие ущерба не является достаточным основанием для привлечения работника к материальной ответственности. Требуется еще наличие в совокупности трех условий.

1. Ущерб должен быть результатом противоправного деяния (действия или бездействия) работника. То есть он должен быть вызван нарушением, допущенным работником. Это может быть нарушение закона, правил внутреннего трудового распорядка, технологического процесса, правил, инструкций и т. д.

Материальная ответственность работника наступить не может и исключается в следующих случаях: если нарушения работник не совершал или факт нарушения установлен не будет; когда ущерб возник в результате правомерного действия работника. Например, если по распоряжению заведующего отделом магазина был снят с реализации товар, срок годности которого истек, материальная ответственность заведующего отделом наступить не может, хотя работодателю причинен ущерб; если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, т. е. чрезвычайных, непредвиденных обстоятельств (например, стихийного бедствия, аварии), нормального хозяйственного риска (например, при разработке новых технологических процессов), вследствие крайней необходимости или необходимой обороны; если ущерб возник вследствие неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК). Например, если торговля осуществляется на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении в холодное время года, продавец не может быть

привлечен к материальной ответственности за порчу товара вследствие низкой температуры.

2. Ущерб должен быть причинен по вине работника – умышленно или по небрежности. В трудовом праве обычно действует презумпция невиновности работника в причинении ущерба. Исключение установлено для случаев полной материальной ответственности на основании письменного договора о принятии на себя работником или бригадой полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей (ст. 244–245 ТК). Поскольку ценности вверяются работникам и произошла их недостача, работники предполагаются виноватыми в этом и будут нести ответственность, если не докажут, что ущерб возник не по их вине. В таких случаях работодатель не обязан доказывать вину работников, а должен только установить факт ущерба и определить его размер в соответствии с требованиями ст. 246 и 247 ТК.

Основанием для привлечения работника к ответственности является вина в любой форме – умысла или неосторожности (небрежности). Однако форма вины влияет на вид ответственности. При умышленном причинении ущерба ответственность всегда будет полной (при хищении, умышленном уничтожении, умышленной порче имущества и т. д.). При неосторожной вине (небрежности) ответственность может быть либо ограниченной, либо полной.

3. Необходимо установление непосредственной причинной связи между противоправным виновным действием (бездействием) работника и ущербом, т. е. ущерб должен быть вызван именно деянием работника, а не какими-либо иными обстоятельствами. Бывают ситуации, в которых причиной ущерба является не нарушение, допущенное работником, а иные обстоятельства (естественные свойства товара при его порче; истечение срока годности и невозможность вследствие этого реализации товара, даже если бы работник не допустил нарушения условий его хранения, и т. д.). При отсутствии причинной связи может наступить дисциплинарная ответственность работника, допустившего правонарушение, но к материальной ответственности он привлечен быть не может.

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств полностью или частично отказаться от взыскания с работника убытка. Та-

ким образом, привлечение работника к материальной ответственности – право, но не обязанность работодателя. Указанное право работодателя может быть ограничено собственником имущества организации в случаях, предусмотренных законодательством, либо учредительными документами организации (ст. 240 ТК).

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работников (ст. 241 ТК). Трудовым законодательством наряду с ограниченной материальной ответственностью предусмотрена и полная. Поскольку случаи полной материальной ответственности четко определены законом (ст. 243 ТК), то во всех остальных случаях наступает ответственность ограниченная. Однако ограниченная ответственность возможна при наличии двух условий: если ущерб причинен работником при исполнении трудовых обязанностей; если ущерб причинен по неосторожности (небрежности). При умышленном причинении ущерба (например, хищении) либо причинении его не при исполнении трудовых обязанностей наступает полная материальная ответственность.

Сущность ограниченной материальной ответственности в том, что возмещение производится в размере фактически причиненного ущерба, но не свыше установленного в законе предела для удержания. Значит, при ограниченной ответственности возможно и полное возмещение ущерба, если его размер не превышает предела для удержания, установленного законом. Ограниченная материальная ответственность установлена в пределах среднего месячного заработка работника (ст. 241 ТК).

Следует обратить внимание на то, что ограниченную материальную ответственность на общих основаниях несут работники в возрасте до 18 лет. Особенность их материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб состоит в том, что в некоторых случаях, когда для всех остальных работников закон установил полную материальную ответственность (ст. 243 ТК), несовершеннолетние несут ответственность ограниченную. Такими случаями являются недостача ценностей, полученных ими по разовому документу; причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей; разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную – ст. 242 ТК).

Полная материальная ответственность предполагает возмещение работником причиненного ущерба в полном размере без каких-либо ограничений. Она наступает в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК.

1. Полная материальная ответственность наступает, когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная ответственность за ущерб, причиненный работодателю. Такую ответственность, например, в соответствии со ст. 277 ТК несут руководители организаций за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

2. Полная материальная ответственность наступает при недостаче ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Она наступает, когда между работником или коллективом (бригадой) и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя работником или бригадой полной материальной ответственности за недостачу вверенных им ценностей. Законодательством предусмотрено два вида договоров: о полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 244 ТК) и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 245 ТК).

3. Полная материальная ответственность наступает при умышленном причинении ущерба (при хищении, умышленном уничтожении, умышленной порче имущества и в других случаях, когда вина причинителя ущерба была в форме умысла). Это и понятно, поскольку ограничение ответственности в этих случаях противоречит здравому смыслу.

4. Полная материальная ответственность наступает, когда ущерб причинен работником в состоянии опьянения: алкогольного, наркотического или иного токсического. При этом не имеет значения способ причинения ущерба (порча, уничтожение, утрата имущества), а также вид имущества, которому причинен ущерб. Не имеет значения, кем причинен ущерб. Для привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию достаточно факта пребывания работника в момент причинения ущерба в нетрезвом состоянии. Не влияет на привлечение к материальной ответственности и тот факт, отстранялся ли от работы работник в связи с нетрезвым состоянием или нет.

5. Полная материальная ответственность наступает, когда ущерб причинен в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Основанием для привлечения к полной ответственности в данном случае является приговор суда. Поэтому ни возбуждение уголовного дела, ни предъявление работнику обвинения до приговора суда не могут повлечь привлечения его к полной материальной ответственности по данному основанию.

6. Полная материальная ответственность наступает в случае причинения работником ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Из формулировки закона следует, что привлечение к полной материальной ответственности по данному основанию возможно, только если работник подвергнут административному наказанию в порядке, установленном законом, за правонарушение, вследствие которого работодателю был причинен ущерб.

7. Полная материальная ответственность наступает, когда ущерб явился результатом разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную) в случаях, предусмотренных федеральными законами. Для привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию нужно, чтобы сведения относились к охраняемой законом тайне; чтобы сведения были известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При этом необходимо, чтобы работодатель доказал непосредственную причинную связь между имущественным ущербом и разглашением сведений именно данным работником. Размер ущерба и вина работника также должны быть доказаны работодателем. И чрезвычайно важно, что полная материальная ответственность вследствие разглашения охраняемой законом тайны наступает лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами. Значит, не всегда данное правонарушение влечет полную материальную ответственность.

8. Полную материальную ответственность несут работники, когда ущерб причинен ими не при исполнении трудовых обязанностей. Имеются в виду случаи, когда работник имел доступ к имуществу работодателя в силу трудовых обязанностей, однако причинил ему ущерб не при исполнении этих обязанностей. При этом

не имеет значения, причинен ущерб в рабочее время или нет. Если в рабочее время работник фактически не выполнял свои трудовые обязанности (например, шофер организации использовал машину в личных целях), то ущерб, причиненный в это время, подлежит возмещению в полном размере. И наоборот, если во вне рабочее время работник, выполняя служебные обязанности, причинил ущерб имуществу работодателя, полная материальная ответственность по данному основанию наступить не может.

Полная материальная ответственность в соответствии со ст. 243 ТК может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности только за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (ст. 242 ТК).

На основании специальных письменных договоров о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей может наступить полная материальная ответственность работников. Трудовому праву известны два вида договоров: индивидуальные договоры, заключаемые с конкретным работником, который и несет ответственность в случае недостачи вверенных ценностей; договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, когда ответственность за недостачу несут все члены коллектива (бригады). Закон отдает предпочтение индивидуальным договорам.

Договоры о *полной индивидуальной материальной ответственности* могут быть заключены с соблюдением следующих условий: работник должен непосредственно обслуживать или использовать денежные, товарные или иные ценности. То есть для заключения договора нужно, чтобы работнику ценности были вверены (для хранения, продажи, транспортировки, применения в процессе производства и других целей); договор можно заключить с работником, достигшим 18-летнего возраста; работодатель должен создать работнику условия, обеспечивающие сохранность вверенных ценностей; должность или выполняемая работа должна входить в Перечень

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества; договор должен быть заключен в соответствии с Типовой формой договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Перечень и Типовая форма договора утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

На основе договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности может наступать полная материальная ответственность за недостачу вверенных ценностей (ст. 245 ТК). Письменный договор заключается работодателем со всеми членами коллектива (бригады), достигшими 18 лет, и в случае недостачи ценностей ответственность несут все члены бригады, если не докажут, что ущерб возник не по их вине.

Договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться при наличии следующих условий: совместное выполнение работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности; согласие на заключение договора всех членов коллектива (бригады). При несогласии члена бригады на подписание договора ему предлагается другая работа, при отказе от которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем по п. 2 ст. 81 ТК; создание работодателем всех необходимых условий для нормальной работы бригады и обеспечения полной сохранности вверенных бригаде ценностей; работы должны входить в Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества; договор должен быть заключен в соответствии с Типовой формой договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Перечень и Типовая форма договора утверждены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться бригадная материальная ответственность, широк. В него включены работы по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже товаров, продукции и услуг; работы, связанные с осуществлением финансовой деятельности; работы по приему и обработке груза, багажа, почтовых отправлений и многие другие.

Комплектование бригад осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав бригады новых членов принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство бригадой возлагается на руководителя бригады (бригадира), который назначается приказом работодателя с учетом мнения коллектива (бригады). При смене руководителя бригады или при выбытии из коллектива более 50 % его первоначального состава договор должен быть перезаключен.

Бригада привлекается к полной материальной ответственности в случае недостачи вверенных ей ценностей. Члены бригады освобождаются от возмещения ущерба, если докажут, что ущерб произошёл не по их вине, а также если будет установлен конкретный виновник (виновники) недостачи.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется по соглашению между членами бригады и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК).

13.4. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю

Порядок привлечения работников к материальной ответственности и возмещения ущерба, причиненного работодателю, подробно регламентирован трудовым законодательством. Статья 247 ТК обязывает работодателя правильно установить размер ущерба и причину его возникновения. Порядок определения размера ущерба определен ст. 246 ТК. Если ущерб причинен утратой и порчей имущества, он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. При этом он не может быть ниже стоимости

имущества по бухгалтерским данным с учетом степени износа этого имущества. Особый порядок определения размера ущерба, причиненного хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества, может быть установлен федеральным законом. Работодатель обязан установить обстоятельства причинения ущерба. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Должно быть истребовано письменное объяснение работника о причине и обстоятельствах возникновения ущерба. Истребование письменного объяснения является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от его предоставления составляется соответствующий акт. Работник вправе знакомиться с материалами проверки и при несогласии обжаловать их в орган по рассмотрению трудовых споров.

Существует два способа возмещения ущерба: добровольное возмещение и принудительное взыскание.

Добровольное возмещение допускается в денежной и натуральной форме. Добровольное денежное возмещение – безусловное право работника. Оно заключается во внесении работником соответствующих денежных сумм в возмещение ущерба в кассу организации или передаче работодателю – физическому лицу с надлежащим письменным оформлением. По соглашению сторон трудового договора допускается денежное возмещение с рассрочкой платежа. При этом работник (бригада) дает письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Добровольное возмещение возможно посредством передачи работодателю равноценного имущества (например, взамен утерянного или испорченного) либо исправления повреждения самим виновным. Однако указанный способ возмещения ущерба возможен только с согласия работодателя.

Если работник или бригада отказываются добровольно возместить причиненный ущерб, он подлежит взысканию из заработной платы в порядке, установленном законом.

Порядок и пределы принудительного взыскания ущерба определены ст. 248 ТК.

Взыскание соответствующих сумм из заработной платы виновного в причинении ущерба может быть произведено двояко: по

распоряжению работодателя – без обращения в суд; в судебном порядке – путем предъявления иска в суде. По распоряжению работодателя возможно взыскание суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка причинителя ущерба. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. При несогласии работника с удержанием он вправе обжаловать распоряжение работодателя в органы по рассмотрению трудовых споров. При несоблюдении работодателем порядка взыскания ущерба обжалование возможно непосредственно в суд (ст. 248 ТК), минуя комиссию по трудовым спорам.

В судебном порядке путем предъявления иска в суде взыскание производится: если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок; если работодатель пропустил месячный срок для издания распоряжения об удержании.

Иск в суд может быть предъявлен в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК).

Временем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о его причинении работником. Временем обнаружения ущерба, выявленного в ходе ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день составления акта (заключения) по результатам инвентаризации материальных ценностей.

Органу по рассмотрению трудовых споров (комиссии по трудовым спорам, суду) предоставлено право с учетом степени и формы вины, а также материального положения работника и других обстоятельств уменьшить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Снижение размера возмещения не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным работником с корыстной целью (ст. 250 ТК).

Пределы удержаний из заработной платы в возмещение ущерба по распоряжению работодателя или решению суда ограничены ст. 138 ТК.

При каждой выплате заработной платы с работника может быть взыскано 20 % от суммы, причитающейся к выплате; при удержа-

ниях по нескольким исполнительным документам – 50 %. В исключительных случаях предельный размер удержаний может составить 70 % от суммы, причитающейся к выплате. Это возможно по приговору суда при отбывании исправительных работ; при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей; при возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника; при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; при возмещении вреда, причиненного преступлением.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие материальной ответственности в трудовом праве.
2. Перечислите виды материальной ответственности.
3. Назовите основания материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Перечислите случаи полной материальной ответственности работника перед работодателем.
5. Какие существуют способы возмещения причиненного работником ущерба?

14.1. Понятие, содержание и значение охраны труда

Конституция РФ в ст. 7 устанавливает, что труд и здоровье людей охраняются государством, а в ст. 37 закрепляет, что граждане реализуют право на труд в условиях, безопасных для их здоровья.

Охрана труда в широком смысле – это система обеспечения жизни и здоровья работника в процессе труда всеми способами и мерами: правовыми, социально-экономическими, санитарно-гигиеническими, лечебно-профилактическими, организационно-техническими и др. (ст. 209 ТК РФ)

Лишь такое широкое понятие охраны труда способно обеспечить безопасные и здоровые условия труда работников. Если хотя бы один ее компонент нарушен, нарушается вся охрана труда работника. В этом широком смысле охрана труда нужна везде, где трудится человек. Но ст. 209 ТК РФ распространяет это понятие более ограниченно – на труд в общественной организации на производстве всех форм собственности, включая труд как работников, так и администрации, членов производственных кооперативов, студентов-практикантов, военнослужащих, привлекаемых к работе на предприятиях, стройках, граждан, отбывающих исправительные работы на предприятиях.

В трудовом праве используется понятие охраны труда в узком смысле – это система правовых норм, предусматривающих в законодательстве, коллективных и трудовых договорах и соглашениях мероприятия и средства обеспечения безопасных и здоровых условий труда работников и мер по оздоровлению и улучшению этих условий.

Третий аспект понятия охраны труда (как один из основных принципов трудового права) – обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников.

Институт охраны труда состоит из следующих групп норм, которые тесно взаимосвязаны:

- 1) нормы – принципы государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда;
- 2) право работника на охрану труда и его гарантии;

3) нормы организации и обеспечения охраны труда работодателем, включая предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве;

4) правила по технике безопасности и производственной санитарии, система стандартов безопасности труда;

5) правила особой охраны труда женщин;

6) правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

Значение охраны труда многоаспектно. Всесторонняя охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

Социальное значение охраны труда: а) охраняет жизнь и здоровье трудящихся от возможных производственных вредностей; б) способствует их культурно-техническому росту: лишь не чрезмерно усталый от работы в грязных, загазованных производственных помещениях работник способен вечерами учиться, повышать свою квалификацию, читать, развлекаться, заниматься спортом, развивать личность; в) способствует гуманизации труда.

Экономическое значение охраны труда заключается в том, что она способствует: а) росту производительности труда работников, а тем самым и росту производства, экономики; б) сокращению потерь рабочего времени от временной нетрудоспособности работников из-за производственных травм, профессиональных заболеваний, экономии средств Фонда социального страхования.

Правовое значение охраны труда: а) способствует работе по трудоспособности, учитывая женский организм, организм подростков, пониженную трудоспособность инвалидов, пенсионеров; б) реализует субъективное право работников на всестороннюю охрану труда и обязанность работодателя по обеспечению этого права; в) является важнейшим элементом трудового правоотношения, прием работников осуществляется с учетом тяжести условий труда.

14.2. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению

Каждый работник имеет право на охрану труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 и ст. 219 ТК РФ).

Право на охрану труда – это право работника, реализуемое в процессе его труда. Неработающий гражданин не может его фактически осуществить, в его правовом статусе это право не реализуется. С поступлением его на работу оно активно реализуется, и обеспечить это право обязан работодатель, его администрация.

Содержание права на охрану труда включает ряд прав (возможностей) работника:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 7) дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных норма-

тивных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

11) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

12) гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Первая из указанных возможностей – получить безопасное рабочее место – отражает и требование дифференциации регулирования труда женщин и молодежи.

Гарантии права работника на охрану труда довольно многочисленны. Основная экономическая гарантия данного права – планомерное непрерывное улучшение охраны труда на производстве. Статья 220 ТК закрепляет следующие гарантии права работника на охрану труда:

1) государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

2) условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;

3) на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

4) при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

5) в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

6) отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

7) в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом;

8) в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Статья 212 ТК РФ довольно широко закрепила обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При этом работодатель обязан обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

12) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты и пр.

Эти и другие обязанности работодателя в то же время означают и права работников на их обеспечение в сфере охраны труда.

14.3. Организация охраны труда, ее органы

Организация охраны труда включает государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет.

Государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК) заключается в реализации указанных основных направлений государственной политики, разработке нормативных актов в этой области, а также в утверждении требований к средствам производства, технологиям и организации труда, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда работника.

Госуправление охраной труда осуществляет непосредственно Правительство Российской Федерации и по его поручению Минтруда РФ и другие федеральные органы исполнительной власти, а на территории субъектов РФ – федеральные органы и органы субъектов РФ в пределах их полномочий. Распределение полномочий по охране труда между федеральными органами осуществляет Правительство РФ.

В отраслевых министерствах, ведомствах и объединениях предприятий (концерны, ассоциации и др.) создаются службы охраны труда для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации производственной деятельности.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба ох-

раны труда или вводится должность специалиста по охране труда, а с численностью 100 и менее работников решение о создании такой службы или введении должности специалиста по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности организации. Если он решит не создавать их, то должен заключить договор со специалистами или организациями об оказании услуг в области охраны труда. Структуру и численность службы охраны труда в организации определяет работодатель с учетом рекомендаций Минтруда РФ по этому вопросу (ст. 217 ТК).

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

Ответственность за состояние условий и охраны труда на производстве законом возлагается на работодателя (его администрацию). Статья 212 ТК подробно перечисляет обязанности работодателя в области охраны труда. За нарушение каждой из 20 указанных в ней обязанностей по обеспечению охраны труда работодатель несет ответственность.

Планирование мер по охране труда и их финансирование должны на каждом производстве осуществлять работодатели. Комплексные планы улучшения условий труда, охраны труда трудовые коллективы одобряют и конкретизируют в коллективных договорах и соглашениях. В них, в частности, указывается, что выделенные на охрану труда средства запрещается использовать на другие цели. ТК в ст. 226 предусмотрел порядок финансирования мер по охране труда.

Предупредительный надзор за охраной труда в отличие от текущего (в процессе труда) называется так потому, что осуществляется еще до пуска в эксплуатацию промышленных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов. В предупредительный надзор входит прием в эксплуатацию промышленных зданий, машин, станков, технологических процессов (ст. 215 ТК). К предупредительному надзору относится и вводный предварительный при приеме на работу инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии. По срокам и содержанию инструктаж бывает:

1) вводный со всеми работниками при их приеме на работу, а также со студентами и учащимися-практикантами, с лицами, командированными на данное производство;

2) первичный на рабочем месте;

3) повторный, если требуют обстоятельства;

4) внеплановый при изменении правил охраны труда технологического процесса и т. д., а также при несчастных случаях, если в акте о нем указано на это;

5) целевой при работе по ликвидации последствий аварий, катастроф и т. д.

Работодатель обязан проводить все виды инструктажа.

Все работники предприятий, включая руководителей, обязаны проходить техническую учебу, инструктаж, проверку знаний правил и инструкций по охране труда в сроки и порядке, установленные для определенных видов работ, профессий (ст. 225 ТК).

В предупредительный надзор входит также обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме работников на вредные, опасные и тяжелые условия труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, а при приеме лиц моложе 18 лет – на любую работу. Далее эти категории работников проходят периодический медицинский осмотр в интересах сохранения их здоровья (а лица до 21 года – ежегодный) для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и других проходят такие медосмотры в целях охраны здоровья граждан или предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут быть введены дополнительные условия и показания к проведению медицинского осмотра.

На отдельных видах деятельности работники проходят не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, психиатрическое освидетельствование (ст. 213 ТК).

Хотя основная обязанность по обеспечению каждому работнику безопасных и здоровых условий труда, выполнению требований охра-

ны труда лежит на работодателе, работники тем не менее также имеют определенные обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК).

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, предусмотренные для него трудовым законодательством, инструкциями и правилами охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж, стажировку на рабочем месте, проверку знаний техники безопасности и требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

14.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на администрацию (работодателя). Она с участием представителей профкома, а в установленных законодательством случаях — с участием представителей и других органов обязана в течение трех суток произвести расследование причин и учет несчастного случая. По требованию потерпевшего администрация обязана выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования. При отказе в этом или несогласии с актом пострадавший вправе обратиться в профком, постановление которого обязательно для работодателя.

Расследованию и учету подлежат все несчастные случаи, происшедшие на производстве, т. е. при выполнении трудовых обязанностей или совершении действий в интересах производства, в пути

на работу и с работы на транспорте производства, на территории предприятия, включая перерывы, во время субботника, оказания шефской помощи предприятием, при авариях на производственных объектах, оборудовании, на транспортном средстве, или территории вахтового поселка во время сменного отдыха, на личном транспорте в рабочее время, если есть распоряжение администрации о праве его использования для служебных поездок в рабочее время.

Несчастный случай в быту или на непромышленном транспорте не расследуется, он может быть оформлен актом произвольной формы. В акте обязательно указывается причина несчастного случая. К несчастным случаям относятся и острые профессиональные заболевания, ожоги, тепловые удары, стихийные бедствия, заболевания от контакта с животными, насекомыми. Если профессиональное заболевание получено от длительного влияния неблагоприятных производственных факторов, то оно тоже расследуется. Его диагноз устанавливает медицинский орган.

Согласно положению «О расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденному постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967, расследование каждого случая острого или хронического профессионального заболевания (отравления) проводится комиссией по приказу работодателя с момента получения извещения об установлении заключительного диагноза: незамедлительно (групповое, со смертельным исходом, особо опасные инфекции); в течение 24 часов – при получении предупредительного диагноза острого профессионального заболевания; в течение 10 суток – диагноза хронического профессионального заболевания. Комиссия подробно указывает, как проводится расследование, и составляет акт о нем.

Не учитываются как несчастные случаи на производстве самоубийства, естественная смерть, травмы от преступных действий самого работника (но от опьянения и действий, связанных с опьянением, несчастные случаи на производстве учитываются). Когда из-за несчастного случая потеряно рабочее время не менее одного рабочего дня, то он оформляется специальным актом (форма Н-1) в двух экземплярах: один находится у пострадавшего (его семьи), другой хранится на производстве в течение 45 лет. Несчастные случаи групповые

или с тяжелым исходом могут расследовать с участием представителей Рострудинспекции и прокуратуры. Акты по форме Н-1 учитываются в специальном журнале о несчастных случаях на производстве.

В КЗоТе была лишь одна ст. 147, посвященная расследованию и учету несчастных случаев на производстве, а в Основах об охране труда нет ни одной самостоятельной статьи об этом. ТК данному вопросу посвящает десять больших статей (ст. 227–231), указывая: в ст. 227 – какие случаи подлежат расследованию; в ст. 228 – обязанности работодателя при несчастном случае на производстве; в ст. 228.1 – порядок извещения о несчастных случаях; в ст. 229 – порядок их расследования; в ст. 229.1 – устанавливаются сроки расследования несчастных случаев; в ст. 229.2 – порядок проведения расследования несчастных случаев; в ст. 229.3 – проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда; в ст. 230 – оформление материалов расследования; в ст. 230.1 – порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве; в ст. 231 – рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

Хочется отметить, что ст. 228 и 229 – очень громоздкие (одна – на четырех, другая – на трех страницах). Ведь ТК – не инструкция, поэтому не должен содержать такие большие статьи. Для этого есть другие акты (инструкции, положения). И лишь ст. 231 ТК о рассмотрении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве соответствует ТК РФ.

В то же время в разделе X «Охрана труда» ни в одной статье ничего не говорится об особой охране труда некоторых категорий работников, а ст. 224 указывает лишь обязанности работодателя соблюдать законодательство по охране труда, установленное для отдельных категорий работников.

14.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Особая охрана труда женщин – устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции

безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Создание особой охраны труда женщин – важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства.

Содержание особой охраны труда женщин включает следующие меры.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК). Перечень таких запрещенных для женщин работ медицински обоснован и включает более 500 видов различных работ. Он утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162.

2. Запрещается обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителями грузовых автомашин, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств.

3. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей на работе, превышающих установленные для них предельные нормы. Так, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей, включая тару и упаковку – не более 10 кг (до 2 раз в час), а при постоянном подъеме и перемещении – до 7 кг.

Повышенная особая охрана труда женщин при активном материнстве (беременности, рождении и уходе за малолетними детьми) включает следующие правовые меры.

1. Беременным женщинам запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК). Если женщина отказывается от запрещенных

для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это ей не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери.

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни.

3. Беременным женщинам по медицинским показаниям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В сельской местности запрещено использовать труд беременных женщин с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдавать продукты питания, производимые данным хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

Средний заработок при переводе беременной женщины или имеющей ребенка до 1,5 лет исчисляется за последние шесть месяцев.

4. Женщины, имеющие детей до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста 1,5 лет. Женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, предоставляются помимо общих перерывов дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолительно-

стью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста — перерыв не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профкомом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца.

5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за инвалидами с детства до 18 лет и ребенком-инвалидом предоставляется по письменному его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования.

Женщинам, трудящимся в сельской местности, по их желанию предоставляется один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Таким образом, законодатель учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей, и работу женщин в сельской местности, а также на Крайнем Севере, т. е. появились новые основания дифференциации правового регулирования труда женщин.

Лицам с семейными обязанностями по коллективным договорам могут предоставляться и другие льготы сверх установленных трудовым законодательством.

Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие повышенные специальные меры по охране труда женщин.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщине по материнству, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

В ТК специальные нормы о труде женщин, большинство из которых относятся к институту охраны труда, содержатся в разделе 12 главы 39. Здесь в основном сохранены трудовые льготы для беременных. Для матерей же, имеющих маленьких детей, они значительно снижены. Так, снят запрет увольнения по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, имею-

щего ребенка в возрасте до 14 лет. Следовательно, эта категория слабо защищенных матерей и отцов лишается существенных гарантий, которые они имели ранее по ст. 170 КЗоТ РФ.

Эта же категория матерей и отцов лишается ТК и всех имевшихся у них гарантий по режиму рабочего времени в соответствии со ст. 162 и 163 КЗоТ РФ. Так, ст. 257 ТК предусматривает, что их можно направлять в командировки, привлекать к сверхурочной, ночной работе, к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия. Это значительно ухудшает по сравнению с КЗоТ положение родителей, имеющих малолетних детей и детей-инвалидов, что нельзя одобрить.

14.6. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Особая охрана труда молодежи – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих молодежи (особенно подросткам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, которая позволяет молодежи безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда молодежи включает следующие специальные правовые мероприятия.

1. Запрещено применять труд молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах и на работах, которые могут причинить вред их профессиональному развитию (ст. 265 ТК и ст. 10 Основ об охране труда). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Этот медицински обоснованный перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163.

Помимо работ, указанных в списке, несовершеннолетние (до 18 лет) не привлекаются также к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству.

2. Не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет, за исключением случаев, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем лица до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК).

4. Несовершеннолетние (до 18 лет) работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют трудовые льготы.

5. Для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей на работе: предельная норма – 3 кг для юношей 14 и 15 лет, 4 кг – 16, 17 лет, а для девушек – на 1 кг меньше, если перенос постоянно в течение смены, а если в течение не более 1/3 рабочей смены, то нормы увеличиваются более чем в 2 раза соответственно, но они ниже прежних. Подростки до 18 лет не должны выполнять работы только по переносу и передвижению тяжестей. Предельные указанные нормы установлены постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г.

6. Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время с оплатой как за полное, облегченный режим труда; запрещается привлекать лиц до 18 лет на ночные, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни, а также к командировкам (ст. 268 ТК), кроме творческих работников театров и др.

7. Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени (ст. 270 ТК).

8. Для несовершеннолетних установлен удлиненный (31 календарный день) очередной отпуск, предоставляемый в летнее время или (по их желанию) в любое время года (ст. 267 ТК).

9. Для предприятий, учреждений, организаций установлена бронь (квота) приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве; отказ в приеме направленным по брони (квоте) запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

Российское трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда и для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам). Так, работодателям рекомендуется применять труд инвалидов, пенсионеров по возрасту и лиц с пониженной трудоспособностью в форме посильного для них труда, надомного труда, особенно для тех, кто плохо ходит, а также использовать активнее их труд с неполным рабочим временем. Где возможно, организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия, например для слепых, глухих.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать фонду занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время в 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, к работам в выходные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Что же касается инвалидов, то ТК никаких особенностей регулирования их труда не устанавливает. Таким образом, Трудовой кодекс не улучшил против КЗоТ, а несколько ухудшил не только положение работающих родителей, имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, но и несовершеннолетних работников и работников-инвалидов, лиц с пониженной трудоспособностью, лишив их ранее имевшихся трудовых льгот.

Контрольные вопросы

1. Что собой представляет охрана труда как институт трудового права?
2. Назовите права работника в сфере охраны труда.
3. Перечислите основные мероприятия по охране труда, проводимые работодателем.
4. В чем состоят особенности охраны труда женщин и несовершеннолетних?
5. Какие случаи подлежат расследованию как несчастные случаи на производстве?

15.1. Способы защиты трудовых прав

Приступая к изучению способов защиты трудовых прав субъектов трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, следует учитывать, что в статье 352 ТК РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав работников.

Первый среди обозначенных основных способов – государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства.

В зависимости от целей проведения надзорно-контрольных мероприятий принято выделять следующие виды контроля:

- 1) предварительный (предупреждение трудовых правонарушений);
- 2) текущий (правильное применение норм трудового законодательства);
- 3) последующий (выявление трудовых правонарушений и восстановление прав).

15.2. Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде

Необходимо разобраться и уяснить, какие органы от имени государства осуществляют надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда. Это особенно важно, поскольку в ходе проведения административной реформы некоторые надзорно-контрольные органы упразднены и созданы новые. Так, вместо Госгортехнадзора государственный надзор и контроль над соблюдением нормативных требований охраны труда, надзор в сфере промышленной безопасности осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Законодательством определены система и компетенция специальных органов государства, основным направлением деятельности которых является надзор за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Высший надзор за исполнением законодательства о труде осуществляется органами прокуратуры РФ.

Основным контролирующим государственным органом является Федеральная инспекция труда, деятельность которой регулируется ст. 354–365 ТК.

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

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет Главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Основные задачи инспекции: обеспечение соблюдения и защита трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства; обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных методах соблюдения норм трудового законодательства; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений или злоупотреблений, не подпадающих под действие трудового законодательства.

В соответствии со ст. 357 ТК **государственные инспекторы труда имеют право:**

- в порядке, установленном законодательством, в любое время беспрепятственно при наличии соответствующего удостоверения посещать организации любой организационно-правовой формы, работодателей – физических лиц;
- осуществлять проверки и расследования причин нарушений трудового законодательства и правил охраны труда;
- получать от любых должностных лиц и органов объяснения, документы и другую информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;
- давать работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- расследовать несчастные случаи;
- запрещать использование не имеющих сертификатов или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение и инструктажи по охране труда, технике безопасности;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, готовить и направлять в правоохранительные органы и суд другие материалы о привлечении виновных к ответственности в соответствии с законодательством;
- выступать экспертами в суде по искам о нарушении трудового законодательства.

Кроме Федеральной инспекции труда функционируют и **другие специальные государственные органы и инспекции**. Они осуществляют государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (ст. 366 ТК); государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК); государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК); государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369 ТК) и др. Компетенция всех контролирующих органов четко регламентирована законом. Их должностные лица вправе проводить проверки подконтрольных им объектов по всем вопросам, относящимся к кругу их полномочий. Они могут требовать от работодателей представления всех необходимых документов и объяснений по выявленным нарушениям; давать предписания об устранении нарушений; в установленном порядке привлекать (либо передавать в компетентные органы материалы о привлечении) виновных к административной или иной правовой ответственности и т. д. В целях проверки соответствия условий труда государственным

нормативным требованиям охраны труда введена государственная экспертиза условий труда. Она проводится Министерством здравоохранения и социального развития РФ и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда.

15.3. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

В соответствии со ст. 370 ТК контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда осуществляют **профессиональные союзы**. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе беспрепятственно проверять соблюдение работодателем требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений. На работодателей возложена обязанность в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. Таким образом, требования профсоюзных органов не могут быть оставлены без внимания и принятия необходимых мер. Профессиональные союзы и их объединения для контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Инспекции наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми соответствующими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать любых работодателей для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и условий коллективных договоров, соглашений; контролировать соблюдение работодателями законодательства о труде и правил по охране труда; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также проводить самостоятельное расследование; получать необходимую информацию от работодателей и других должностных лиц о состоянии и условиях охраны труда, обо всех несчастных случаях на производстве и професси-

ональных заболеваниях; предъявлять работодателям требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательные для рассмотрения; участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда; принимать участие в разработке проектов нормативных актов, содержащих нормы трудового права; обращаться в правоохранительные органы с требованием о привлечении к ответственности виновных в нарушении трудового законодательства, правил об охране труда и т. д.

15.4. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав

Приступать к изучению самозащиты трудовых прав работника необходимо с юридического анализа Конституции Российской Федерации, где говорится о возможности защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (п. 2 ст. 45). Следует уяснить, какие, по мнению законодателя, способы защиты являются основными (указаны в ст. 352 ТК РФ), а какие можно отнести к дополнительным. Далее необходимо понять сущность и способы самозащиты работниками своих трудовых прав, ее пределы и соотнести понимание самозащиты в Трудовом кодексе и в Гражданском (ст. 14 ГК РФ).

Контрольные вопросы

1. Перечислите способы защиты трудовых прав работников.
2. Приведите пример самозащиты в трудовом праве.
3. Какие органы осуществляют государственный надзор (контроль)?

16.1. Понятие, виды, причины трудовых споров

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда. Действительно, в процессе применения труда в рамках трудовых отношений работника с работодателем могут возникать и возникают разногласия, которые зачастую перерастают в трудовые споры.

Трудовой спор считается возникшим, когда разногласия не урегулированы путем непосредственных переговоров работника (коллектива) с работодателем. Поэтому, чтобы не доводить разногласия до трудового спора, работнику (коллективу) следует попытаться урегулировать их непосредственно с работодателем.

Наличие трудовых споров – свидетельство неблагополучия в обществе в целом и в рамках трудовых коллективов в частности.

Причин возникновения трудовых споров много, и они разные. Наиболее распространенная – нарушение работодателем трудовых прав отдельных работников или трудовых коллективов в целом. Современный период, к сожалению, характеризуется грубейшими нарушениями трудовых прав работников (незаконные отказы в приеме на работу, незаконные увольнения, невыплата или выплата в неполном размере и несвоевременно заработной платы, непредоставление отпусков или предоставление их без оплаты, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины, невыплата пособий по обязательному социальному страхованию и т. д.). В этой ситуации закономерно перерастание разногласий в качественно новое состояние – в трудовые конфликты, сопровождающиеся митингами, демонстрациями, забастовками и другими проявлениями возмущения людей. К трудовым спорам приводит плохая организация труда, нечеткое разграничение трудовых функций между работниками, неудовлетворительный стиль руководства трудовыми коллективами и т. д. Иногда трудовые споры возникают вследствие низкой правовой культуры работников, не знающих своих трудовых прав и обязанностей, предъявляющих необоснованные

требования работодателю и т. д. Основным средством преодоления трудовых споров является искоренение причин и условий, их порождающих.

Законодательством установлен различный порядок рассмотрения трудовых споров. Он зависит от вида трудового спора. Поэтому необходимо знать классификацию трудовых споров, чтобы разобратся в порядке их рассмотрения.

Классификация трудовых споров проводится: а) по субъектам споров; б) по характеру споров.

По субъектам трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. Индивидуальные – это споры между конкретным работником и работодателем; коллективные – споры между коллективом организации или ее структурного подразделения (цеха, производства и т. д.) и работодателем.

По предмету (характеру) спора трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Исковые – это споры по вопросам, связанным с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. К ним относятся споры по поводу увольнений, переводов на другую работу, применения систем и форм оплаты труда и т. д. Неисковые – это споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда (о пересмотре норм выработки, об установлении новых условий оплаты труда и т. д.).

Нормами трудового права регулируется порядок рассмотрения индивидуальных исковых трудовых споров непосредственно в организациях комиссиями по трудовым спорам (ст. 381–397 ТК); всех (исковых и неисковых) коллективных трудовых споров (ст. 398–418 ТК).

Судебный порядок рассмотрения трудовых споров распространяется только на индивидуальные исковые трудовые споры и регулируется нормами гражданского процессуального права.

16.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам

Индивидуальные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных пра-

вовых 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 органы по рассмотрению трудовых споров.

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

Первичным органом по рассмотрению индивидуальных исковых трудовых споров, как правило, является комиссия по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется по инициативе работников или работодателей из равного числа их представителей. Представители работников избираются на общем собрании (конференции) или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Возможно создание КТС и в структурных подразделениях организации (ст. 384 ТК). Поскольку КТС создается по инициативе сторон, создание такой комиссии не является обязательным. В состав КТС должны входить авторитетные работники, пользующиеся уважением и доверием в коллективе, профессионально подготовленные к работе по разрешению трудовых споров. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляет работодатель. В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит разрешение индивидуальных трудовых споров, кроме тех, для которых установлен иной порядок рассмотрения. Комиссия может рассматривать *только исковые трудовые споры*, поскольку она не уполномочена устанавливать новые условия труда или изменять действующие.

В КТС не могут рассматриваться трудовые споры, которые переданы на непосредственное рассмотрение судам (ст. 391 ТК).

Работник вправе обратиться в КТС путем подачи письменного заявления в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав (ст. 386 ТК). При пропуске ука-

занного срока по уважительной причине КТС вправе восстановить его и рассматривать дело по существу.

Порядок разрешения трудовых споров и принятия решений в КТС регламентируется ст. 387, 388 ТК. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня поступления заявления в присутствии заинтересованного работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника возможно только по его письменному заявлению. Комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, специалистов. По требованию КТС руководитель обязан предоставить ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины представителей каждой из сторон. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копия решения должна быть в трехдневный срок вручена работнику. Если КТС не рассмотрит трудовой спор в течение 10 дней, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть в 10-дневный срок обжаловано сторонами спора в суде. Решение вступает в силу по истечении 10 дней после его принятия (если оно не было обжаловано) и подлежит обязательному исполнению работодателем в трехдневный срок. При обжаловании стороны должны дождаться судебного решения.

При неисполнении решения работодателем КТС выдает работнику удостоверение на принудительное исполнение, имеющее силу исполнительного листа, которое работник передает в суд для исполнения.

16.3. Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные иски о трудовых спорах рассматриваются судами общей юрисдикции. Суд выступает в качестве второй после КТС инстанции по разрешению трудовых споров в случаях, когда решение КТС обжаловано работником, работодателем, профсоюзной организацией, защищающей интересы работника – члена профсоюза, либо опротестовано прокурором как противоречащее законодательству.

Непосредственно в судах в качестве первой инстанции рассматриваются трудовые споры, указанные в ст. 391 ТК. К ним относятся споры по заявлениям работников — *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; споры по заявлениям работодателей — *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.

Работник имеет право обратиться в суд 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 может обратиться в суд с иском о возмещении работником причиненного работодателю ущерба в течение одного года со дня обнаружения ущерба.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК).

16.4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Коллективными трудовыми спорами признаются 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).

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) с целью избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который в этом случае обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК). Если работодатель в течение трех рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по существу требований коллектива или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур (ст. 401–406 ТК).

Первым этапом является рассмотрение спора в *примирительной комиссии*, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Следовательно, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией.

Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и/или создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж), либо трехэтапная примирительная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже).

При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора *представителями сторон с участием посредника*, который приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение трех рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения принять не удалось.

В последнем случае спор передается в *трудовой арбитраж*, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, либо отказывается от выполнения рекомендаций трудового арбитража, работники вправе приступить к организации забастовки (ст. 406, 409 ТК).

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров является конституционным правом граждан России, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ.

Порядок организации и проведения забастовок регламентируется ст. 410—414 ТК. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность, однако заработную плату работодатель вправе не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В ст. 413 ТК предусмотрены случаи запрещения проведения забастовок в целях обеспечения безопасности страны, защиты жизни и здоровья граждан, обеспечения нормальной жизнедеятельности населения. Допускается ограничение права на забастовки федеральными законами.

Забастовки, запрещенные законом, а также объявленные без учета сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом, признаются незаконными.

Работники, продолжающие незаконную забастовку, несут дисциплинарную ответственность как за нарушение трудовой дисциплины (ст. 417 ТК).

Контрольные вопросы

1. Проведите классификацию трудовых споров.
2. Раскройте понятие индивидуального трудового спора.
3. Какие юрисдикционные органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?
4. Назовите этапы примирительных процедур.
5. Что такое забастовка?

Тема 17. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

17.1. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено Законом, то применяются правила международного договора». Тем самым Конституция предусмотрела примат международно-правовых норм о труде и в российском трудовом праве. Они теперь являются одним из существенных источников российского трудового права. В них воплотился мировой опыт по регулированию труда. Недаром акты МОТ называют международными стандартами по регулированию труда.

Международно-правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

Субъектами создания международных стандартов о труде являются ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда (МОТ). МОТ существует с 1919 года как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946 года – ООН. Членами МОТ являются 175 государств.

Трехсторонность (трипартизм) организации МОТ отличает ее от других международных организаций, оказывает существенное влияние на принятие и содержание ее конвенций и рекомендаций. Те и другие принимаются Международной конференцией труда, созываемой ежегодно, на которой присутствуют не только по четыре делегата от стран – членов МОТ, но и их технические советники и наблюдатели. Международная конференция труда принимает меж-

дународные трудовые нормы (в форме конвенций и рекомендаций), утверждает бюджет МОТ, шкалу взносов членов МОТ, раз в три года избирает Административный совет и членов Международного бюро труда. Тема конференции определяется ежегодно Генеральным директором, который является исполнительным главой МОТ и Генеральным секретарем на конференции. Исполнительным органом МОТ является административный совет Международного бюро труда, собирающийся четыре раза в год и рассматривающий программы деятельности МОТ. Он также построен по принципу трипартизма: 24 его члена представляют правительства, 12 – предпринимателей и 12 – трудящихся. Из 24 представляемых в нем государств 10 являются постоянными членами этого органа.

Постоянный секретариат МОТ с исследовательским центром, издательством находится в Женеве (Швейцария). У МОТ есть и вспомогательные региональные органы, отраслевые комитеты, комитеты экспертов и т. д. Ее персонал в Женеве и разных странах насчитывает более 2 тыс. служащих разных национальностей. Они ведут исследовательскую работу, готовят доклады, проводят конференции, изучают вопросы на местах. МОТ публикует периодические издания, статистические материалы, доклады по вопросам труда, информирует об этом своих членов. Устав МОТ указывает, что главной ее деятельностью является международное нормотворчество, т. е. создание международных трудовых стандартов. Более 372 международных актов (конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки заработной платы, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией и др. В Международный кодекс труда входит также ряд конвенций и рекомендаций по труду моряков, рыбаков, по труду на плантациях. Для принятия конвенции или рекомендации МОТ необходимо квалифицированное большинство, т. е. 2/3 делегатов конференции, присутствующих на окончательном

голосовании (Международная организация труда. М.: Международные отношения, 1995).

17.2. Источники международного трудового права и основные его трудовые права

Источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них — декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитие МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Но МОТ как специализированная по вопросам труда международная организация может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда как юридическая международная основа для издания национальных норм трудового законодательства. Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер.

Принимает эти акты высший орган МОТ — Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве. Она построена по принципу трипартизма (т. е. два представителя от правительства страны — члена МОТ и по одному — от работников и работодателей, все четыре представителя голосуют самостоятельно).

Укажем на важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание.

Устав ООН в ст. 55 предусматривает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития.

Во Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 году Генеральной Ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23

закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация закрепляет право на отдых, указывая, что «каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск».

Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 году в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, часть III которого посвящена социально-трудовым правам. В отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами, Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Россией как его правопреемницей. Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей российского трудового права. Те его положения, которые прямо не включены в текст российских законов о труде, должны находить прямое их применение, поскольку в соответствии со ст. 15 Конституции РФ они приобретают значение российского трудового законодательства.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит в ст. 2–15 основные международные трудовые права и указывает на осуществление провозглашенных прав без всякой дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению или иным обстоятельствам (ст. 2), на обеспечение равного для мужчин и женщин права пользоваться экономическими, социальными и культурными правами. Статья 6 данного Пакта предусматривает, что участву-

ющие в нем государства «признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. В нем предусмотрены и меры, которые должны быть приняты участвующими в Пакте государствами в целях полного осуществления этого права: программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы. Конституция РФ закрепляет не только гарантии на труд, но и четко право на труд. Статья 7 Пакта ООН 1966 года предусматривает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:

- справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной оплатой за равный труд;
- удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

в) одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Статья 8 Пакта довольно подробно предусмотрела право каждого пользоваться профсоюзными правами и защитой, включая право на забастовки. При этом в п. 3 этой статьи подчеркнуто, что ничто не дает права государствам — участникам Конвенции МОТ 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию принимать законодательство в ущерб гарантиям этой конвенции.

Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 года и ратифицированный нашей страной в 1976 году (Ведомости СССР. 1976. № 17. Ст. 291), также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает равноправие граждан в гражданских (следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т. д.), ст. 25 — равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения, работу по обыкновенным гражданским обязанностям.

Для нашего трудового права важен такой акт ООН, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 года, ратифицированная СССР в 1980 году. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. В ней закреплено понятие дискриминации в отношении женщин (ст. 1), ее осуждение во всех формах и обязательства государств-участников провести в национальном законодательстве для этого ряд мер (ст. 25). Не считаются дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). Данная Конвенция предусматривает ряд мер для ликвидации дискриминации женщин в области образования (ст. 10) и занятости (ст. 11), в том числе по причине замужества или материнства. Предусмотрено также, что все договоры и все другие частные документы любого рода, ограничивающие правоспособность женщин, являются недействительными.

17.3. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда

Сравнительно новой сферой деятельности МОТ является ее Программа в области совершенствования методов управления предприятиями и повышения производительности труда, а также регулирования занятости. Конечная цель Программы МОТ по управлению предприятиями — способствовать развитию у руководителей предприятий более широкого подхода к своим обязанностям по обучению персонала и другим аспектам повышения производительности труда, усвоению руководителями техники управления современными предприятиями, методов руководства кадрами и развитию прогрессивных взглядов на взаимоотношения между администрацией и трудящимися. Важное значение имеет практическая работа экспертов МОТ по такому обучению, и особенно руководящего персонала, правилам техники безопасности и гигиены труда.

Основные задачи МОТ согласно ее уставу:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-бытовых проблем;
- разработка и принятие международно-трудовых норм для осуществления принятой политики;
- помощь странам — членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы;
- защита трудовых прав человека, улучшение условий, охраны труда, взаимоотношений трудящихся с администрацией, разработка мер по особой защите в труде и занятости слабо социально защищенных групп населения.

Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившейся путем их ратификации, обязательны для исполнения. Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но их значение в том, что они часто подробно разъясняют конвенции, дополняют их, а рекомендации МОТ по вопросам, не предусмотренным конвенциями, помогают в совершенствовании национального трудового законодательства. Многие рекомендации просто дублируют конвенции, помогая тем странам, которые к соответствующей конвенции не присоединились.

Основные трудовые права человека были, как указывалось, закреплены актами ООН. Эти трудовые права конкретизируют акты

МОТ, например, о запрете принудительного труда – Конвенция № 29 (1936) и Конвенция № 105 (1957). В Конвенции № 29 разрешено дается понятие принудительного труда, в Конвенции № 105 расширены меры по устранению принудительного труда, в том числе запрет его в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Большое количество актов МОТ конкретизирует положения актов ООН о равноправии в труде и запрете дискриминации в труде и занятости (Конвенции № 100, 111 и 117 и др.).

Общие положения о занятости Пакта ООН 1966 года и, в частности, о достижении государствами-участниками полной производительной занятости, конкретизированы в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, относящихся главным образом к защите от безработицы слабо защищенных групп населения (инвалидов, женщин, молодежи, пожилых, трудящихся-мигрантов) или к определенным отраслям (сельскому хозяйству, рыболовству и др.). Так, Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964) провозглашает активную политику государств в содействии полной продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения. Эти положения закреплены в российском законе «О занятости населения в Российской Федерации». Конвенции № 2 и 88 обязывают создавать бесплатные органы (бюро) занятости для обеспечения полной занятости.

В ряде актов МОТ установлены критерии незаконного увольнения и предусмотрена защита от них. Так, Конвенция № 158 предусматривает, что увольнение возможно лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или признанием производства банкротом. Мы эту Конвенцию пока не ратифицировали, поскольку у нас эти основания закреплены четче и яснее.

Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до срока часов в неделю» еще в 1935 году установила международный стандарт рабочей недели – 40 часов как нормальное рабочее время. Этот стандарт некоторые развитые страны, например Франция, по национальному законодательству сократили до 39 часов в рабочую неделю, а теперь она перешла на 35-часовую рабочую неделю. Сверхурочные работы согласно актам МОТ (Рекомендация № 116)

допускаются лишь в определенных случаях и пределах и подлежат дополнительной оплате.

Ежегодные оплачиваемые по среднему заработку отпуска установлены Конвенциями МОТ № 52 (1936) и № 132 (1970), согласно которым такой отпуск предоставляется не менее трех рабочих недель за каждый год работы. В стаж на отпуск засчитываются и болезнь, и отпуск по беременности и родам. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921) установила еженедельные выходные дни.

По вопросам заработной платы МОТ приняла ряд конвенций и рекомендаций, в основном они касаются установления государственного минимума зарплаты (Конвенция № 131 1970 г.), равной оплаты за равноценный труд мужчины и женщины (Конвенция № 100 1951 г.), охраны заработной платы (Конвенция № 95 1949 г., обязывающая государства обеспечить систематическую выплату заработной платы).

Особенно много конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам охраны труда (техники безопасности и гигиены труда), в частности, о запрете использования некоторых вредных веществ (белый фосфор, бензол и др.) в производстве, об охране труда детей и подростков, минимальном возрасте их допуска к отдельным видам труда, о запрете использования труда их и женщин на подземных работах, о медицинском освидетельствовании детей и подростков для выяснения их пригодности к труду в промышленности. Есть также акты, касающиеся охраны труда моряков, женщин, охраны материнства, ограничения подъема тяжестей, и ряд других актов по защите трудящихся на производстве, технике безопасности и гигиене труда, защите от профессиональных заболеваний. Например, Конвенция № 193 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963) предусматривает меры по безопасности для работающих с механизмами, оборудованием, Конвенция № 148 (1977) — меры по защите трудящихся от профессионального риска (т. е. профессионального заболевания), вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970) направлена на профилактику таких несчастных случаев.

Ряд актов МОТ посвящен профсоюзам, их правам и правам на коллективные переговоры, например Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948), Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921). Есть по этому вопросу и специальные акты (право на профсоюзы в сельском хозяйстве или, например, Конвенция № 151 о праве на объединения на государственной службе).

Ряд актов МОТ закрепляет международный бипартизм (трудящиеся и администрация) и трипартизм в коллективных социально-партнерских отношениях на уровне предприятий (Рекомендации № 94 и 129) и более высоких уровнях (Рекомендация № 152 и Конвенция № 144).

Рекомендации № 130 посвящены порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, акты ООН и МОТ дают международные стандарты труда почти по всем институтам особенной части трудового права и по многим вопросам общей части. Их влияние на национальное законодательство всех государств, в том числе и современной России, очень большое. Следовало бы лучше их использовать в Трудовом кодексе РФ, особенно по поводу права на труд, его понятия, занятости при первом же его изменении.

Контрольные вопросы

1. Что собой представляет международно-правовое регулирование труда?
2. Назовите субъектов международного трудового права.
3. Перечислите источники международного трудового права.

Библиографический список

Нормативные источники

1. Всеобщая декларация прав человека : принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Международные акты о правах человека : сб. документов. – М., 1998.
2. Декларация прав и свобод человека и гражданина : принята Верховным Советом РСФСР 22 нояб. 1991 г. // Ведомости РСФСР. – 1991. – № 52. – Ст. 1865.
3. Конвенция МОТ № 11 (1921) «О праве на организацию и объединение в сельском хозяйстве» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
4. Конвенция МОТ № 29 (1930) «О принудительном или обязательном труде» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
5. Конвенция МОТ № 87 (1948) «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
6. Конвенция МОТ № 95 (1949) «Относительно защиты заработной платы» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
7. Конвенция МОТ № 98 (1949) «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
8. Конвенция МОТ № 100 (1951) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
9. Конвенция МОТ № 111 (1958) «О дискриминации в области труда и занятости» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
10. Конвенция МОТ № 122 (1964) «О политике в области занятости» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
11. Конвенция МОТ № 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.
12. Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2005. – 41 с.

13. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 в ред. Федерального закона от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
14. О донорстве крови и ее компонентов : федер. закон от 09.06.1993 г. № 5142-1 [с посл. измен. от 29.12.2006 г.]. // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 8. – Ст. 1064.
15. О государственной тайне : федер. закон от 21.07.1993 г. № 5485-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 41. – Ст. 4673.
16. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера : Закон РФ от 2 июня 1993 г. [с изм. и доп.] // Ведомости Верховного Совета РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.
17. Об общественных объединениях : федер. закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 21. – Ст. 1930.
18. Гражданский кодекс Российской Федерации. – Ч. 1, 2, 3, 4. – КонсультантПлюс, 2015.
19. О социальной защите инвалидов : федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
20. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ [с изм. и доп.] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
21. О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : федер. закон от 21 дек. 1996 г. № 159-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 52. – Ст. 5880.
22. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : федер. закон от 21 дек. 1996 г. № 159-ФЗ // Российская газета. – 1996. – № 248.
23. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

24. Об основах обязательного социального страхования : федер. закон от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ (с изм.) // Собрание законодательства РФ. — 1999. — № 29. — Ст. 3686.
25. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1. — Ст. 3.
26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. — 2001. — № 137.
27. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. — 2002. — № 220.
28. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3032.
29. Об объединениях работодателей : федер. закон от 27 июля 2002 г. № 156-ФЗ // Российская газета — 2002. — № 228.
30. О государственной гражданской службе : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета — 2004. — № 192.
31. О коммерческой тайне : федер. закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3283.
32. О персональных данных : федер. закон от 8 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собрание законодательства. — 2006. — № 31. — Ст. 3451.
33. Об утверждении порядка регистрации безработных граждан : Постановление Правительства РФ от 22 апр. 1997 г. № 458 // Собрание законодательства. — 1997. — № 29. — Ст. 3533.
34. Об утверждении положения об организации общественных работ : Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 // Российская газета — 1997. — № 151.
35. О федеральной инспекции труда : Постановление Правительства РФ от 28 янв. 2000 г. № 78 // Российская газета. — 2000. — № 29.
36. О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики в период проведения забастовки в организациях, филиалах, представительствах : Постановление Правительства РФ от 17 дек. 2002 г. № 901 // Собрание законодательства. — 2002. — № 51. — Ст. 5090.

37. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих : Постановление Правительства РФ от 31 окт. 2002 г. № 787 // Российская газета – 2002. – № 212.
38. О трудовых книжках: Постановление Правительства РФ от 16 апр. 2003 г. № 225 // Российская газета – 2003. – № 77.
39. О вредных и/или опасных производственных факторах и работах, при проведении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядок проведения этих осмотров (обследований) : Постановление Правительства РФ от 27 окт. 2003 г. № 646 // Собрание законодательства. – 2003. – № 43. – Ст. 4313.
40. Вопросы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 6 апр. 2004 г. № 153 // Собрание законодательства. – 2004. – № 15. – Ст. 1445.
41. Вопросы Федеральной службы по труду и занятости : Постановление Правительства РФ от 6 апр. 2004 г. № 156 // Собрание законодательства. – 2004. – № 15. – Ст. 1448.
42. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : Постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. № 922 // СПС «Гарант».
43. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника : Постановление Минтруда России от 14 авг. 2002 г. № 58 // Бюллетень Минтруда России. – 2002. – № 8.
44. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже : Постановление Минтруда России от 14 авг. 2002 г. № 59 // Бюллетень Минтруда России. – 2002. – № 8.
45. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией : Постановление Минтруда России от 14 авг. 2002 г. № 57 // Бюллетень Минтруда России. – 2002. – № 8.

46. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности : Постановление Минтруда России от 31 дек. 2002 г. № 85 // Бюллетень Минтруда России. — 2003. — № 2.
47. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : Постановление Минтруда России от 10 окт. 2003 г. № 69 // Российская газета. — 2003. — № 225.
48. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате : Постановление Госкомстата России от 5 янв. 2004 г. № 1 // Бюллетень Минтруда России. — 2004. — № 5.
49. Положение о надомном труде : Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сент. 1981 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1982. — № 12.
50. О признании не соответствующим Конституции Российской Федерации части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» : Постановление Конституционного суда РФ от 24 января 2002 г. №3-П // Собрание законодательства РФ. — 2002. — №7. — Ст. 745.
51. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рогова Ю.В. на нарушение его конституционных прав положением части 3 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного суда Российской Федерации от 22 янв. 2004 г. № 11-О. — URL : www.ksrf.ru.
52. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Смирнова Н.Г. на нарушение его конституционных прав положением части 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного суда Российской Федерации от 19 февр. 2004 г. № 54-О. — URL : www.ksrf.ru.
53. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой И.И. на нарушение ее конституционных прав положением части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации :

- Определение Конституционного суда Российской Федерации от 4 февр. 2004 г. № 54-О. — URL : www.ksrf.ru.
54. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова А.А. на нарушение его конституционных прав положением части 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного суда Российской Федерации от 19 февр. 2004 г. № 55-О. — URL : www.ksrf.ru.
55. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кистенева В.Д. на нарушение его конституционных прав положением части 2 статьи 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : Определение Конституционного суда Российской Федерации от 22 апр. 2004 г. № 112-О. — URL : www.ksrf.ru.
56. О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного здоровью : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28 апр. 1994 г. № 3 // Бюллетень Верховного суда РФ. — 1994. — № 7.
57. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20 нояб. 1994 г. № 10 // Бюллетень Верховного суда РФ. — 1995. — № 3.
58. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных норм и принципов международного права и международных договоров Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 10 окт. 2003 г. № 5 // Российская газета. — 2003. — № 244.
59. О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20 нояб. 2003 г. № 17 // Российская газета. — 2003. — № 244.
60. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. — 2004. — 8 апр.
61. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный

работодателю : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 нояб. 2006 г. № 52 // Российская газета. – 2006. – 18 нояб.

62. О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений квалификационных коллегий судей о привлечении судей судов общей юрисдикции к дисциплинарной ответственности : Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 31 мая 2007 г. № 27 // Российская газета. – 2007. – 18 июня.

Основная литература

63. Анисимов, А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры / А.Л. Анисимов, Л.Н. Анисимов. – 2-е изд. – М. : Бертон-Пресс, 2003. – 344 с.
64. Гейхман, В.Л. Трудовое право / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М. : Велби, 2002. – 350 с.
65. Гусов, К.Н. Трудовое право : учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : Велби : Проспект, 2006. – 496 с.
66. Иванов, С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
67. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право : учеб. / И.Я. Киселев. – М. : Велби : Проспект, 2005. – 360 с.
68. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с.
69. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристь, 2001. – Т. 2.
70. Лушников, А.М. Курс трудового права : в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Велби : Проспект, 2003. – 448 с.
71. Лушников, А.М. Очерки теории трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
72. Маврин, С.П. Трудовое право : учеб. / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб. : ИД С.-Петербург. гос. ун-та : Изд-во юрид. фак-та, 2005. – 448 с.

73. Миронов, В.И. Трудовое право : учеб. / В.И. Миронов. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2004. – 1152 с.
74. Молодцов, М.В. Трудовое право : учеб. для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 640 с.
75. Российское трудовое право : учеб. для вузов / А.А. Абрамова [и др.] ; под общ. ред. А.Д. Зайкина. – М. : ИНФРА-М : Норма, 1998. – 415 с.
76. Скобелкин, В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В.Н. Скобелкин. – Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 2002. – 504 с.
77. Трудовое право : учеб. / под ред. А.М. Куренного. – М. : Юристъ, 2004. – 493 с.
78. Трудовое право : учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2005. – 560 с.
79. Трудовое право : учеб. / под ред. О.В. Смирнова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Велби : Проспект, 2007. – 560 с.

Дополнительная литература

80. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. – М. : ГУ ВШЭ, 2013. – 576 с.
81. Бакина, С.И. Больничный лист. Расчеты в примерах / С.И. Бакина. – М. : Вершина, 2013. – 136 с.
82. Бреев, Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. – М. : Наука, 2013. – 272 с.
83. Воронина, М.Ф. Трудовой договор : справочник для работника, работодателя и кадровой службы (+CD) / М.Ф. Воронина. – М. : Герда, 2013. – 352 с.
84. Гаврилов, В.О. Оформление трудовых отношений с работниками и реализация их права на отпуск / В.О. Гаврилов. – М. : Налоговый вестник, 2013. – 288 с.
85. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. – М. : Дело и Сервис, 2013. – 352 с.
86. Говорова, Н.В. Спрос и предложение на европейском рынке труда / Н.В. Говорова. – М. : Огни ТД, 2013. – 935 с.
87. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.В. Гуртов [и др.]. – М. : Техносфера, 2013. – 680 с.

88. Долинина, Т.Н. Внутрифирменная политика оплаты труда. Экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. – М. : Изд-во Гревцова, 2013. – 320 с.
89. Кирилловых, А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении / А.А. Кирилловых. – М. : Юстицинформ, 2013. – 184 с.
90. Киселев, И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе / И.Я. Киселев. – М. : ИНИОН РАН, 2013. – 109 с.
91. Кокин, И.А. Муниципальная служба и Трудовой кодекс в России / И.А. Кокин. – М. : Институт муниципального управления, 2013. – 292 с.
92. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. – М. : Эксмо, 2013. – 480 с.
93. Рогожин, М.Ю. Увольнение. Как защитить свои права и найти новую работу / М.Ю. Рогожин. – М. : Питер, 2013. – 192 с.
94. Рогожин, М.Ю. Трудовые книжки / М.Ю. Рогожин. – М. : Альфа-Пресс, 2013. – 256 с.
95. Руденко, Г.Г. Формирование рынков труда : учеб. пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев. – М. : Экзамен, 2013. – 416 с.
96. Скачкова, Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства : научно-практ. пособие / Г.С. Скачкова. – М. : Wolters Kluwer, 2013. – 384 с.
97. Соловьев, А.В. Социальное партнерство. Комментарий к разделу 2 Трудового кодекса Российской Федерации / А.В. Соловьев. – М. : Альфа-Пресс, 2013. – 336 с.
98. Стяжкина, Т.А. Льготы 2008 / Т.А. Стяжкина. – М. : Экзамен, 2013. – 544 с.
99. Тихомиров, М.Ю. Образцы трудовых договоров / М.Ю. Тихомиров. – М., 2013. – 128 с.
100. Тихомиров, М.Ю. Трудовые договоры, служебные контракты. Комментарии и образцы документов / М.Ю. Тихомиров. – М., 2013. – 160 с.
101. Тихомиров, М.Ю. Увольнение по инициативе работодателя / М.Ю. Тихомиров. – М., 2013. – 851 с.

102. Томас, У. Малоун. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / Томас, У. Малоун. – М. : Олимп-Бизнес, 2013. – 272 с.
103. Филина, Ф.Н. Справочник работника малого предприятия / Ф.Н. Филина. – М. : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2013. – 320 с.
104. Четвернина, Т.Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России / Т.Я. Четвернина. – М. : Наука, 2013. – 312 с.
105. Чижов, Б.А. Определение среднего заработка и отпуск в 2008 году (+CD) / Б.А. Чижов. – М. : Деловой двор, 2013. – 192 с.
106. Шуко, Л.П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя (+CD) / Л.П. Шуко. – М. : Герда, 2013. – 384 с.
107. Шуко, Л.П. Справочник по трудовому законодательству работника и работодателя (+CD) / Л.П. Шуко. – М. : Питер, 2013. – 416 с.

Глоссарий

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействии на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вахтовый метод работы – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

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

Дифференциация правового регулирования труда – различие правового регулирования труда некоторых категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда проводится по определенным, учитываемым законодателем при нормотворчестве устойчивым шести факторам (основаниям): 1) вредность и тяжесть условий труда; 2) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему отдаленных местностей; 3) физиологические особенности женского организма; 4) особенности подросткового возраста; 5) специфика трудовой связи; 6) особенности труда в данной отрасли.

Должность – штатная единица или рабочее место как основной организационный элемент структуры. В должностной характеристике (инструкции) указывают частные задачи, которые решаются на соответствующем рабочем месте, необходимые для их выполнения полномочия и компетентность (знания), а также место в служебной иерархии.

Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производится

работодателем в порядке, определенном трудовым договором. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Нормы-льготы – нормы, предоставляющие дополнительные гарантии трудовых прав. Их большинство среди специальных норм.

Нормы изъятия – такие нормы, которые ограничивают права по сравнению с общими нормами для некоторых работников (временных, сезонных, государственных служащих).

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

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

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

Рабочее время – время, в течение которого наемный работник должен работать в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с работодателем, регулируется законодательными нормами о максимальном рабочем времени (например, о продолжительности рабочего времени, тарифными соглашениями о средней продолжительности рабочей недели, сверхурочной работе).

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юриди-

ческого лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

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

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. 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 в других организациях. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Трудовая деятельность – реализация работником в процессе общественного производства своих трудовых функций.

Трудовое законодательство – представляет собой систему нормативных правовых актов, посредством которых регламентируются трудовые отношения. Основным актом трудового законодательства является Трудовой кодекс РФ – сводный федеральный закон, действующий на всей территории РФ.

Трудовое право – 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, т. е. регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения и реализации способности к труду.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить

работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой стаж – продолжительность трудовой деятельности, порождающая определенные правовые последствия (право на пенсию, дополнительные льготы по социальному страхованию, оплате труда и др.). **Общий трудовой стаж** – суммарная продолжительность работы, которая не зависит от характера, продолжительности работы и длительности перерывов. Имеет значение при определении права на пенсию (по старости, инвалидности и в случае потери кормильца), при начислении надбавок к пенсии по старости и т. д.

Трудоспособный возраст – возраст, нижняя граница которого определяется достижением трудового совершеннолетия, а верхняя – правом на получение пенсии. В РФ трудовой возраст для мужчин – 16–59 лет, для женщин – 16–54 года, с которым связывается по закону достижение гражданами совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к совершеннолетним (лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами.