

**РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК ДЛЯ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА

**Под редакцией профессора
В.Л. ГЕЙХМАНА**

Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям

Авторский коллектив кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России:

Гейхман Владимир Львович - заслуженный юрист РСФСР, академик МАН ВШ и РАЕН, профессор - предисловие, главы 1, 5, 7 (7.3.1 - 7.3.4, 7.3.6 - 7.3.10), 9, 11, 12 (12.3), 13;
Дмитриева Ирина Константиновна - доктор юридических наук, профессор - главы 2 - 4, 7 (7.1, 7.2, 7.4), 10, 12, 15, 16, 17 (17.1, 17.2);
Мацкевич Оксана Валерьевна - кандидат юридических наук, доцент - главы 6, 8, 14, 17 (17.3);
Миронова Алевтина Николаевна - заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук - глава 7 (7.5);
Ульянова Анна Владимировна - кандидат юридических наук - главы 7 (7.3.5, 7.3.11 - 7.3.14, 7.6), 12 (12.1, 12.2).

Рецензенты:

Шаповал Е.А. - доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России, кандидат юридических наук, доцент;
Гаврилюк О.В. - ответственный секретарь Комитета Торгово-промышленной палаты РФ (ТПП РФ) по интеллектуальной собственности, Главный эксперт Юридического департамента ТПП РФ, кандидат юридических наук, доцент, член-корреспондент Академии профессионального образования РФ.

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты <1>

<1> Все нормативные правовые акты рассматриваются в действующей на момент опубликования учебника редакции. При самостоятельном изучении этих актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как "КонсультантПлюс", "Гарант" и др.

Конституция РФ - Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. N 6-ФКЗ и от 30 декабря 2008 г. N 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. N 2-ФКЗ)

ВК РФ - Воздушный кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ

ГК РФ - Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая - Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ; часть вторая - Федеральный закон от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ; часть третья - Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. N 146-ФЗ; часть четвертая - Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 230-ФЗ

Уникальная информация по управлению персоналом:

- для самообразования топ-менеджеров;
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных.

Вернуться в каталог учебников и монографий
<http://учебники.информ2000.рф/учебники.shtml>

1. Дипломы, курсовые, рефераты...
2. Диссертации и научные работы.

Вернуться в каталог бесплатных учебников

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ

КЗоТ - Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1972 г. **Утратил силу с 1 февраля 2002 г.**

КоАП РФ - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях - Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ

КТМ РФ - Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации - Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ

УК РФ - Уголовный кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ

УПК РФ - Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. N 174-ФЗ

Закон о занятости - Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

Закон о профсоюзах - Федеральный закон от 12 декабря 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

Закон о РТК - Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"

Закон об объединениях работодателей - Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей"

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ - Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 - Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

2. Органы власти

Госкомрыболовство России - Государственный комитет Российской Федерации по рыболовству

Госкомстат России - Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР - Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Гособразования СССР - Государственный комитет СССР по народному образованию

МВД России - Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России - Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минкультуры России - Министерство культуры Российской Федерации

Минобороны России - Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России - Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России - Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсвязи России - Министерство Российской Федерации по связи и информатизации

Минсельхоз России - Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России - Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Минфин России - Министерство финансов Российской Федерации

Минэкономразвития России - Министерство экономического развития Российской Федерации

Минюст России - Министерство юстиции Российской Федерации

МЧС России - Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Роскосмос - Федеральное космическое агентство

Россвязь - Федеральное агентство связи

Роструд - Федеральная служба по труду и занятости

Спецстрой России - Федеральное агентство специального строительства

ФСИН России - Федеральная служба исполнения наказаний

3. Прочие сокращения

- абз.** - абзац
ВЦСПС - Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов
гл. - глава(-ы)
ЕКС - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и иных служащих
ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
КТС - комиссия по трудовым спорам
МОТ - Международная организация труда
МРОТ - минимальный размер оплаты труда
п. - пункт(-ы)
подп. - подпункт(-ы)
профсоюз - профессиональный союз
разд. - раздел(-ы)
ред. - редакция
РСФСР - Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РТК - Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РФ - Российская Федерация
СНГ - Содружество Независимых Государств
СССР - Союз Советских Социалистических Республик
ст. - статья(-и)
ч. - часть(-и)

Предисловие

Роль труда в жизни общества исключительно велика и, прежде всего, потому, что оказывает формирующее воздействие на экономику страны и систему экономических отношений, что напрямую затрагивает жизнедеятельность миллионов граждан.

Коренные преобразования в России в постсоветский период, связанные с переходом к рыночной экономике, потребовали глубинных изменений в правовом регулировании общественных отношений. Начало этому процессу было положено принятием в 1993 г. Конституции РФ, на основе и в соответствии с которой были приняты важнейшие кодификационные акты, многочисленные федеральные законы, принципиально изменившие подходы к проблемам правового регулирования труда в сфере его применения (государственная гражданская и муниципальная служба, трудовые отношения в акционерных и других хозяйственных обществах, некоммерческих организациях, спортивных и религиозных организациях, кооперативах и др.).

Наиболее серьезные изменения внесены в правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), принятым в 2001 г. Трудовой кодекс РФ сохранил лучшее, приспособив к новым условиям нормы прежнего Кодекса законов о труде РФ (КЗоТ), отбросил отжившее и ныне содержит много новаций. Вместе с тем практика применения ТК РФ выявила необходимость внесения в него изменений. В связи с этим в последние годы был принят ряд важных законодательных актов.

Среди них следует назвать Федеральные законы от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации", от 30 декабря 2006 г. N 271-ФЗ "О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 26.3 Федерального закона "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", от 25 декабря 2008 г. N 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", от 27 июля 2010 г. N 227-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ "О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и Трудовой кодекс Российской Федерации", от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", от 29 февраля 2012 г. N 16-ФЗ "О

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", от 1 апреля 2012 г. N 27-ФЗ "О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации", от 23 апреля 2012 г. N 35-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации", от 28 июля 2012 г. N 136-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 16 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и др.

Если часть из этих Федеральных законов внесла изменения в отдельные статьи ТК РФ, то особо следует подчеркнуть, что некоторыми из них в последние годы были введены новые главы: Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ глава 49.1, посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников; Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ глава 54.1, посвященная особенностям регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров; Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. N 353-ФЗ глава 51.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, занятых на подземных работах, что обусловлено действенностью принципа дифференциации правового регулирования труда по субъектному признаку; Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ <1> глава 53.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ глава 50.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства; Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. N 443-ФЗ глава 52.1, посвященная особенностям регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Из существенных новаций следует обратить внимание на введение новых статей в целый ряд разделов ТК РФ: статьи 19.1, 35.1, 56.1, 60.1, 60.2, 64.1, 67.1, 72.1, 72.2, 84.1, 133.1, 168.1, 173.1, 181.1, 195.1, 216.1, 228.1, 229.1 - 229.3, 230.1, 349.1 - 349.4, 351.1 - 351.3, 353.1. Новые ключевые понятия "квалификация работников" и "профессиональные стандарты" введены Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ в целях расширения понятийного аппарата, связанного с повышением квалификации работников.

<1> Вступает в силу с 1 января 2016 г.

Изучение трудового права призвано сформировать у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для профессионального выполнения ими трудовых обязанностей.

В учебнике учтена компетентностная модель подготовки юристов, в связи с чем в начале каждой главы обозначены итоговые результаты освоения темы: что студент должен знать, уметь и какими навыками овладеть.

Учебник дополняет учебное пособие "Трудовое право. Практикум" <1>, подготовленное авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России. Для удобства пользования по каждой теме практикума, соответствующей главе учебника, даны методические рекомендации по ее изучению, приводятся контрольные вопросы, список юридической литературы и нормативных правовых актов. Также предлагаются задачи (правовые ситуации, казусы) для усвоения изученного материала.

<1> Трудовое право. Практикум: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014.

Авторы надеются, что предлагаемые издания позволят студентам и всем интересующимся лицам успешно овладеть знаниями трудового права и практикой применения трудового законодательства.

В.Л. Гейхман,
заслуженный юрист РСФСР,
академик МАИ ВШ и РАЕН,
профессор

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- сущность и содержание основных понятий (предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми);
- характерные признаки трудового правоотношения;
- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать возникающие правоотношения;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.

1.1. Предмет трудового права

Понятие любой отрасли российской системы права, включая трудовое право, раскрывается при определении, во-первых, предмета отрасли права, а именно тех общественных отношений, которые регулируются нормами этой отрасли права, и, во-вторых, специфического метода правового регулирования указанных отношений.

Предмет трудового права составляют общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Таким образом, предмет трудового права образуют две группы общественных отношений: собственно **трудовые отношения** и **отношения, непосредственно связанные с ними**, или, как еще принято говорить, производные от трудовых. Эти отношения в ТК РФ определены в ч. 2 ст. 1.

Все они складываются в определенную систему правоотношений трудового права на основе единства предмета отрасли. Трудовые правоотношения являются ее центральным элементом, они определяют характер других правоотношений, которые вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и выполняют служебную роль.

В ст. 15 ТК РФ закреплено следующее понятие **трудовых отношений** - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы <1>), 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.

<1> В соответствии с Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" с 1 января 2016 г. ч. 1 ст. 15 после слов "поручаемой работнику работы" будет дополнена словами "в интересах, под управлением и контролем работодателя".

Следует подчеркнуть, что в этом определении, которое впервые закреплено в трудовом законодательстве России, устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем, личное выполнение работником трудовой функции за плату под руководством работодателя, обеспечивающего необходимые условия труда и вознаграждение за труд. Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими свойственными им чертами: работник лично выполняет свою работу (трудовую функцию). При этом он включается в коллектив (штат) с подчинением установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Поскольку трудовые отношения носят возмездный характер, то на работодателя возложена обязанность оплачивать труд работника, а у работника есть право на оплату его труда, кроме того, работодатель обязан обеспечивать соответствующие условия и безопасность труда работника.

Поскольку трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (авторский, личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), важно различать характерные **признаки трудового правоотношения**, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений, являющихся предметом регулирования гражданского права.

К указанным признакам можно отнести следующие:

- трудовые отношения возникают на основании специального соглашения (трудового договора) между работником и работодателем;

- личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;

- обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

- выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем. Это означает и подчинение работника распоряжениям и указаниям работодателя, его коллективного (совета директоров, правления и т.п.) или единоличного исполнительного органа (руководителя, директора и др.);

- возмездный характер трудового правоотношения, что проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции - в систематической выплате в установленные сроки соответствующей заработной платы (два раза в месяц и т.п.);

- обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;

- право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель в предусмотренных случаях обязан не только предупредить работника об увольнении, но и выплатить выходное пособие, а также другие компенсации.

Для характеристики предмета трудового права необходимо уяснить, что понимается под **самостоятельным и несамостоятельным (наемным) трудом**. Специфическое свойство человека заключается в том, что он обладает способностью к труду, которой он свободно и лично распоряжается. Конституцией РФ (ч. 1 ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Только сам работник вправе реализовать эти способности.

Для того чтобы гражданин обращался с теми или иными вещами как со средствами и предметами своего труда, он должен либо сам быть их собственником, либо получить к ним доступ от собственника этих средств.

Индивидуальный предприниматель или подрядчик являются владельцами средств и орудий труда и одновременно обладают рабочей силой (способностью к труду), поэтому самостоятельно организуют свой труд и распоряжаются средствами и орудиями труда. Это **труд самостоятельный**. Иной характер носит **наемный труд** гражданина (физического лица), обладающего рабочей силой, но не владеющего средствами и орудиями труда. При наемном (несамостоятельном) труде гражданин приобретает статус работника, вступая с владельцем средств производства (собственником, работодателем) в определенное общественное отношение, в котором он противостоит работодателю или его представителю (руководителю, управляющему и др.), являющемуся организатором процесса труда. Это отношение по его социально-экономической сути следует отнести к отношениям наемного труда.

Из вышесказанного следует, что лица наемного труда (с учетом его экономических признаков) и есть наемные работники. Это должно их отграничить как от лиц самостоятельного труда, так и от работников, являющихся одновременно акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ (организаций), с которыми они заключили трудовой договор и вступили в трудовые отношения.

Действительно, в отличие от наемного труда регулирование самостоятельного труда - подрядчика, агента, исполнителя договора поручения или об оказании услуг - основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для регулирования отношений нормами гражданского права. С ними не заключается трудовой договор и не возникает трудовое отношение. Налицо исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую функцию, а обязательство по договору, которое должно быть завершено к определенному сроку за обусловленную цену. В данном случае отсутствует подчинение одной стороны договора другой, а равно обязанность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т.п. <1>.

<1> Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в ст. 15 ТК РФ введена ч. 2, предусматривающая, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Иное положение у лиц, являющихся **акционерами или участниками различных хозяйственных обществ** (организаций), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (выполняют работу по трудовому договору в этих организациях, акционерных обществах и т.д.). Являясь участниками такого

общества (организации), они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении, реализовывать другие правомочия в соответствии с уставом. Одновременно с этим указанные лица выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им заработную плату за свой труд и т.д., что характеризует их как работников - участников трудового отношения, возникающего на основе трудового договора.

Конечно, их отношениям присущи определенные особенности, например более широкое участие в управлении обществом. В то же время трудовые отношения этих лиц возникают и развиваются самостоятельно от гражданско-правовых отношений, в которых они состоят с обществом, будучи его акционером, учредителем, участником и т.п.

Трудовые отношения занимают ведущее место в предмете российского трудового права. Вместе с тем трудовое право регулирует, как известно, не только трудовые отношения между работником и работодателем, но и иные общественные отношения, которые возникают в сфере применения труда работников. Перечень таких отношений, тесно связанных с трудовыми, содержится в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

Трудовая деятельность людей, преимущественно объединенных в большие или малые коллективы работников, требует управления и организации труда, осуществления контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда. В связи с различными причинами между работником или коллективом работников, с одной стороны, и работодателем - с другой, могут возникнуть индивидуальные или коллективные трудовые споры. Заключение трудового договора может осуществляться с помощью органов по трудоустройству (государственной службы занятости и др.). Поэтому там, где трудятся коллективы работников, каждый из которых состоит в трудовом отношении с работодателем, возникают различные общественные отношения, которые непосредственно **связаны и взаимодействуют с трудовыми отношениями**.

Все иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, различаются характером прав и обязанностей, сторонами этих отношений, основаниями их возникновения и прекращения. Эти отношения являются производными от трудовых отношений и применительно к ним **по времени своего возникновения, развития и прекращения** могут предшествовать трудовым отношениям либо сопутствовать им, а в некоторых случаях и сменять трудовые отношения.

Выделим наиболее характерные из них <1>.

<1> Эти отношения рассматриваются более детально в гл. 4 "Система правоотношений трудового права".

1. Отношения по организации и управлению трудом являются сопутствующими трудовым отношениям, возникают между работниками и работодателем (их представителями) одновременно с формированием коллектива работников и прекращаются с ликвидацией работодателя (юридического лица) либо прекращением деятельности индивидуального работодателя (физического лица). Формы участия работников в управлении организацией согласно ст. 53 ТК определяются ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, принятым в установленном ТК РФ порядке (ст. 8 ТК). Они направлены на индивидуальное участие работника (например, внесение предложений работодателю по совершенствованию деятельности организации, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и др.) или непосредственное участие работников в управлении организацией (например, выборы на общем собрании (конференции) представителей в КТС в порядке, установленном ст. 384 ТК, и др.). В основном участие работников в управлении организацией осуществляется через их представителей (представительные органы).

2. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения также являются сопутствующими и возникают между работниками, профсоюзами и работодателем. Руководитель выступает представителем работодателя, если им является юридическое лицо (организация). Работников во всех случаях в данном отношении представляют только профессиональные союзы (ст. 30 ТК РФ). Эти отношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства. Ряд решений работодатель принимает с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371). В частности, ст. 372 ТК РФ установлен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. В определенных случаях предусмотрено участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ст. 82, 373 ТК РФ).

Указанные отношения являются длящимися, они возникают с момента избрания профсоюзного комитета и продолжаются до прекращения его полномочий. Следует иметь в виду, что права профсоюзов определены ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности", а также могут получить свое развитие в коллективных договорах и соглашениях.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений возникают на различном уровне между соответствующими профсоюзами и объединениями работодателей с участием представителей органов исполнительной власти того же уровня. Правовую основу для развития этих отношений составляет разд. II ТК РФ. В Российской Федерации, как правило, заключаются трехсторонние соглашения. На локальном уровне (в рамках организации работодателя) заключается коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей как социальными партнерами в лице их представителей.

4. К сопутствующим отношениям относятся и отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда и другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности (см. ст. 353 ТК РФ). Профсоюзный (общественный) контроль осуществляется профессиональными союзами (ст. 370 ТК РФ).

5. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя также являются сопутствующими трудовому правоотношению. Если же подготовка и дополнительное профессиональное образование предшествуют началу работы, то указанное отношение рассматривается как предшествующее трудовому. В этом случае стороны этих отношений - работодатель и работник - заключают ученический договор (см. ст. 198 - 208 ТК РФ).

6. Отношения по трудоустройству у данного работодателя относятся к предшествующим отношениям. Нормы, регулирующие отношения по трудоустройству, содержат гарантии социальной поддержки гражданам, ищущим работу, полномочия и обязанности работодателей в области занятости и трудоустройства граждан и др. В этих отношениях участвуют граждане и работодатели, государственные службы занятости, а в установленных случаях - профсоюзы.

7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда включены ТК РФ (разд. XI) в число отношений, связанных с трудовыми. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

8. Отношения по разрешению трудовых споров могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от предмета спора (например, исковые заявления граждан об отказе в заключении трудового договора - предшествующие, об отстранении от работы - сопутствующие либо о восстановлении на работе в связи с увольнением - последующие).

9. Завершают перечень отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. К ним относится Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Таким образом, предмет трудового права образуют, во-первых, трудовые отношения и, во-вторых, иные отношения, непосредственно (тесно) связанные с трудовыми. В совокупности они определяют сферу действия трудового права как самостоятельной отрасли права.

1.2. Метод трудового права

Вторым важным критерием отрасли права является **метод правового регулирования**, т.е. специфический способ (средства, прием), при помощи которого государство обеспечивает нужное ему поведение людей как участников регулируемых общественных отношений.

Если предмет отрасли отвечает на вопрос, какие виды общественных отношений регулируются той или иной группой норм, то метод показывает, каким образом регулируются эти отношения, как достигаются цели правового регулирования.

В соотношении предмета и метода трудового права выявляются особенности метода. Широта и сложность общественных отношений, регулируемых трудовым правом, обусловили присущие ему "свои" отраслевые юридические средства, отражающие специфику предмета и обеспечивающие должное поведение участников соответствующих отношений.

Совокупность юридических средств (приемов, способов регулирования), обусловленных спецификой трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, характеризует метод отрасли трудового

права.

Общие черты (признаки) метода правового регулирования применительно к трудовым отношениям проявляются следующим образом:

- в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений;
- особенностях юридического положения участников (субъектов) трудового отношения;
- характере установления прав и обязанностей (на основе сочетания государственного и договорного регулирования и развития социального партнерства), в единстве и дифференциации правового регулирования трудовых отношений;
- способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей участников (субъектов) трудовых правоотношений (способы и формы защиты трудовых прав и свобод, порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др.).

Первая черта метода трудового права характеризуется **свободой труда и договорным порядком** (способом) возникновения и изменения трудовых правоотношений, в некоторых случаях - и их прекращения. Трудовые правоотношения, как правило, возникают из трудового договора, заключаемого на основе свободы труда между работником и работодателем. В условиях рынка труда они выступают как юридически равные стороны, которые имеют возможность добровольного выбора и свободы в определении условий и в заключении трудового договора при запрещении принудительного труда и дискриминации.

Следующая черта метода трудового права проявляется в **особенностях общего юридического положения субъектов трудового правоотношения**. В условиях рынка труда могут действовать лишь юридически (формально) равные субъекты (работник и работодатель). Можно сказать, что стороны трудового договора выступают на рынке труда как свободные субъекты и как частные лица, которые достигают соглашения, исходя из собственных интересов, заключая трудовой договор. В дальнейшем они становятся участниками (субъектами) трудового правоотношения и могут решать определенные вопросы по соглашению. Но включение работника в состав (штат) работников и выполнение им трудовой функции, его участие под руководством управляющего (руководителя) в коллективном (совместном) процессе труда обуславливают необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, как это предусмотрено в трудовом законодательстве и должно быть определено в трудовом договоре (ст. 15, 56 ТК РФ и др.).

Таким образом, взаимоотношения субъектов характеризуются **сочетанием равенства сторон и определенной подчиненностью, зависимостью в процессе труда**. При этом необходимость подчинения субъекта трудового правоотношения (работника) способам, приемам работы не означает наличие власти работодателя над личностью работника, а указывает на обязательность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, технологических и иных требований в процессе труда работника для получения должных результатов в конечном продукте. Таким образом, из природы совместного труда и его функционального разделения вытекает подчиненность работников, которая относится не к административному, а производственному управлению, поскольку работа всякого коллектива производителей (работников) требует неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины. Иными словами, совместный труд людей невозможен без соблюдения **правил внутреннего трудового распорядка**, устанавливаемых работодателем.

Третья черта метода проявляется в **характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения**. Это связано как с сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений, так и с участием коллективов (работников) и их представительных органов, прежде всего профсоюзов, в установлении и применении условий труда путем развития социального партнерства.

Государственное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством нормативных правовых актов, устанавливающих общие начала и единые нормы, закрепляющие права и свободы человека в труде, необходимые для охраны жизни и здоровья работников, удовлетворения их материальных и духовных потребностей. В централизованном порядке устанавливаются правила по охране труда, минимальный размер оплаты труда (МРОТ), максимальная продолжительность рабочего времени и другие трудовые права и гарантии работников на определенном уровне, а также возможность их повышения в результате договорного регулирования. При достижении соглашений на основе трехстороннего сотрудничества представителей работников, работодателей и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров социальными партнерами (работниками и работодателями) и в определенной мере - трудовых договоров за счет собственных средств работодателей могут быть установлены дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и дополнительные гарантии для всех работников или их отдельных категорий. При этом условия договоров о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иначе они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Сочетание государственного и договорного регулирования, включая локальные нормативные акты, охватывает общие и специальные нормы трудового права, укрепляет единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Единство проявляется в основном в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников на всей территории России. Общие нормы обязательны для всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовых форм. Дифференциация (различие) находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих особенности и условия производства, территориальное местонахождение работодателей, характер и специфику трудовой деятельности различных субъектов труда и категорий работников (труд женщин, подростков, инвалидов) либо условий труда (труд педагогических, медицинских работников, работников транспорта, профессиональных спортсменов).

Дифференциация правового регулирования труда связана с его единством и находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм либо их дополнения, а в некоторых случаях и изъятия из общих положений. Специальные нормы содержатся в ТК РФ (разд. XII и другие разделы и статьи). Дифференциация широко проявляется в соглашениях, коллективном договоре и в локальных нормативных актах, учитывающих условия и особенности производства, характер труда определенных категорий и профессиональных групп работников, и др.

Последняя, четвертая, черта метода трудового права проявляется в **особенностях, которые присущи способам защиты трудовых прав и средствам обеспечения обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения.**

Полный перечень способов защиты содержится в ст. 352 ТК РФ. Особенность заключается в том, что наряду с государственными органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры, возможно создание КТС.

При нарушении работодателем трудовых прав работников или коллективных интересов работников возникают индивидуальные или коллективные трудовые споры. Способ (порядок) их разрешения зависит от вида и характера этих споров.

Трудовое право разграничивает способы (средства) обеспечения исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений. В обеспечении исполнения обязанностей работодателями важную роль призваны играть государственные органы надзора и контроля, а также профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. За нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) в трудовом праве установлена ответственность работодателя и должностных лиц: дисциплинарная и материальная. Предусмотрена также административная ответственность для работодателей - юридических лиц и физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, для руководителей, иных лиц, представляющих работодателя. Если нарушения трудового законодательства признаны преступлением, то наступает уголовная ответственность (конкретные составы преступлений в сфере труда и охраны труда содержатся в УК РФ). К уголовной ответственности не привлекаются работодатели - юридические лица.

Исполнение трудовых обязанностей работником обеспечивается такими мерами, как поощрение и материальное стимулирование, а работники, нарушившие трудовые обязанности (совершившие дисциплинарный проступок), привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за совершение дисциплинарного проступка и (или) к материальной ответственности в установленном порядке.

В силу развития социально-экономических отношений метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не является неизменным и не может быть сведен к одному, хотя и наиболее характерному, признаку (свойству). Очевидно, что и в более "однородных" отраслях права используются различные способы регулирования общественных отношений.

Метод трудового права, показывающий какими способами (правовыми приемами, средствами) осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, характеризуется общими чертами (признаками), присущими методу. С другой стороны, он отражает специфику предмета и обеспечивает должное поведение субъектов трудового права.

1.3. Система трудового права

Трудовое право, как и любая иная самостоятельная отрасль права, определяется как обособленная группа правовых норм, объединенных общностью регулируемых им общественных отношений.

Система отрасли трудового права отличается от системы трудового законодательства. Если **система трудового законодательства** - внешняя форма трудового права (совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), то **система трудового права** как отрасль (по содержанию - внутренняя структура трудового права) представляет собой соединение правовых норм в единое согласованное целое. Вместе с тем следует подчеркнуть, что это целое одновременно

распределяется на относительно самостоятельные структурные образования (правовые институты). Значение института в структуре отрасли определяется спецификой регулируемых общественных отношений и их развитием. Это означает, что основанием для группировки правовых норм отрасли служит предметный признак. Наиболее полное выражение система трудового законодательства получает в ТК РФ, который построен с учетом системы отрасли трудового права.

Общепринятым является выделение в отрасли права общей и особенной частей. **Общая часть трудового права** включает в себя группы норм (институты), относящиеся к правовому регулированию труда всех работников. В их числе нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, правовой статус работника и работодателя, источники трудового права, трудовые отношения и др.

Особенная часть трудового права охватывает правовые институты, выражающие регулирование отдельных элементов содержания трудового отношения или отдельные виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Особенная часть трудового права включает, например, такие правовые институты, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, дисциплина труда и дисциплинарная ответственность, охрана труда и другие институты, в том числе регулирующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми: по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников; разрешению трудовых споров и др.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие принципов трудового права и их особенности;
- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;
- принцип свободы труда, включая право на труд;
- характеристику и содержание отдельных принципов;
- регулирующее воздействие принципов трудового права;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами;
- отслеживать взаимосвязь основополагающих принципов российского трудового права с международными нормами и конвенциями МОТ;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками применения принципов российского трудового права в профессиональной деятельности.

2.1. Понятие основных принципов трудового права и их значение

Принципы трудового права - исходные начала, основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права) <1>.

<1> В науке трудового права есть и другие определения. Под принципами трудового права, по мнению О.В. Смирнова, следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права, главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией труда (см.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 25).

Понятие основных принципов трудового права связано с пониманием общих принципов права и классификацией принципов.

В соответствии с наиболее общепринятой классификацией, в основу которой положена **сфера распространения принципов**, они подразделяются на принципы права (общеправовые принципы), охватывающие всю систему права; межотраслевые принципы, присущие нескольким отраслям, и отраслевые принципы, распространяющиеся на одну отрасль, например трудовое право. В отрасли трудового права, в свою очередь, различают и принципы институтов отрасли, дополняющие основные (отраслевые) принципы трудового права.

Основные принципы трудового права связаны с общеправовыми и межотраслевыми

принципами, выраженными в Конституции РФ. Вместе с тем в Конституции РФ нашли отражение и принципы трудового права. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются: общеправовые или принципы права в целом, затем межотраслевые - принципы нескольких отраслей, за ними отраслевые - основные принципы трудового права и принципы его правовых институтов. Согласно этой иерархии одна группа принципов как бы следует из другой, и все они различаются по степени общности. **Принципы права в целом** (или общеправовые) пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и выражено в Конституции РФ и законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип гуманизма, законности, справедливости, демократизма, защиты прав и свобод человека и др.). основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права выступают как **межотраслевые принципы** (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципы отрасли, в том числе и трудового права, как основные начала, общие положения, выражающие существенное в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо с блоками норм общей части в силу ее особого положения. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ, дополняя, конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). Так, в Конституции РФ установлено право на отдых и его гарантии (ч. 5 ст. 37). Указанное положение более детально раскрывается в отраслевом принципе об обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых (ст. 2 ТК РФ), включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Он дополняется гарантиями, в частности, установлением нормальной продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 91 ТК РФ) и ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ), времени и видов отдыха (ст. 106 - 107 ТК РФ), ограничением сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ), а также предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы (должности), его продолжительности (ст. 114 - 115 ТК РФ) и определением порядка его предоставления (ст. 122 - 124 и другие статьи ТК РФ).

Основные (отраслевые) принципы находят более конкретное выражение и дополняются в **принципах институтов**, которые ближе других к обычным нормам права (как, например, принципы социального партнерства либо принципы оплаты труда и др.). Так, отраслевой принцип об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом МРОТ, установлен в ст. 2 ТК РФ. Этот принцип раскрывается принципом института заработной платы и нормирования труда как "оплата по труду" (ст. 132 ТК РФ) и основными государственными гарантиями по оплате труда работников (ст. 130 - 131, 133 - 134, 136 - 138 и другие статьи ТК РФ).

Общеправовые и межотраслевые принципы трудового права нашли свое выражение в Конституции РФ, особенно в ст. 37 и ряде других.

В ст. 37 Конституции РФ признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также право на защиту от безработицы и др. В ст. 30 Конституции РФ предусмотрено право на объединение, включая право на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов. Следует иметь в виду ст. 7 Конституции РФ, провозгласившую Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный МРОТ и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ, в том числе ратифицированные и опубликованные конвенции МОТ, включаются в правовую систему России (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). Конституционные принципы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры РФ, конвенции МОТ, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В ст. 2 ТК РФ получили свое выражение основные принципы трудового права. Эти принципы признаются в Российской Федерации, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Они дополняются гарантиями и сформулированы в большей своей части как "обеспечение права", например "обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах".

В ст. 2 ТК РФ установлены принципы трудового права как основные (отраслевые) принципы, которые могут охватывать своим действием и находить свое более конкретное выражение в принципах институтов отрасли. Например, в разд. II ТК РФ в ст. 24 закреплены основные принципы социального партнерства. В других случаях указанные принципы дополняются гарантиями и могут не носить такой очевидной формы своего закрепления, выражаясь способом косвенной фиксации в ряде норм, связанных неким общим содержанием (началом), т.е. принципом.

Так, принцип свободы трудового договора, дополняя принцип свободы труда (абз. 2 ст. 2 ТК РФ), не нашел своего прямого закрепления, но выражается в нормах о свободе заключения, изменения и прекращения трудового договора в разд. III ТК РФ, посвященном трудовому договору, и как бы вытекает из ст. 56, 57, ч. 2 ст. 59, ч. 1 ст. 70, ст. 72, п. 1 ст. 77 ТК РФ и др. В то же время другой принцип института трудового договора, а именно принцип определенности трудовой функции, находит свое непосредственное выражение в отдельной ст. 60 ТК РФ в неразрывной связи с принципом свободы трудового договора.

Следует обратить внимание на **отличие принципов от правовых норм** (правил поведения). Принципы не определяют конкретный образец поведения, не имеют, как правило, и структуры норм (гипотеза, диспозиция, санкция), с их помощью нельзя либо трудно всесторонне урегулировать общественное отношение. Но в отличие от норм (правил поведения) принцип позволяет уяснить содержание и взаимосвязи данных правовых норм.

На основе принципов в ТК РФ установлены "основные права и обязанности работника" (ст. 21) и впервые в российском трудовом законодательстве закреплены "основные права и обязанности работодателя" (ст. 22). Эти права и обязанности выступают как "статусные права и обязанности" работника и работодателя.

Но значение основных принципов трудового права этим не ограничивается. Принципы трудового права оказывают значительное **регулирующее воздействие**.

Наряду с предметным признаком и особенностями метода правового регулирования труда, принципы трудового права служат, во-первых, основой единства трудового права, определяют его самостоятельное значение как отрасли системы российского права. Во-вторых, принципы трудового права так же, как и общеправовые и межотраслевые принципы, имеют большое значение в законотворческой деятельности. Выступая основными положениями, исходными началами правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных отношений, они являются фундаментальной основой как принимаемых законодательных актов, так и развития трудового законодательства, находят свое выражение в его нормах. В-третьих, принципы трудового права, выраженные в трудовом законодательстве, прежде всего в ТК РФ, а также иных актах, содержащих нормы трудового права, позволяют уяснить смысл трудового законодательства и взаимосвязи норм и создают основу правильного применения норм. И, в-четвертых, они играют значительную регулятивную роль при восполнении пробелов трудового законодательства, а также в судебной практике, являясь ориентирами правоприменительной деятельности.

2.2. Содержание основных принципов трудового права

Основные принципы трудового права, как принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, получившие свое выражение в ст. 2 ТК РФ, дополняются ст. 3 и 4 и в совокупности составляют 20 принципов. Краткое содержание указанных принципов рассматривается в той последовательности, как они изложены в ст. 2 ТК РФ.

На первом месте приведен **принцип свободы 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. Свобода труда несовместима с принудительным трудом и дискриминацией, запрещенными Конституцией РФ (ч. 1 ст. 19, ст. 37) и трудовым законодательством РФ. Принцип свободы труда, включая право на труд, дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах, прежде всего в разд. III ТК РФ "Трудовой договор". Принцип свободы труда дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор, и принципом определенности трудовой функции (ст. 60 ТК РФ). Принципы свободы трудового договора и определенности трудовой функции являются принципами института трудового договора.

Принцип запрещения дискриминации раскрывается в ст. 3 ТК РФ. Он означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положения настоящей статьи соответствуют конституционному принципу равенства, не

допускающего каких-либо ограничений или предпочтений по обстоятельствам, рассматриваемым как дискриминация по признаку пола, языка, национальности и др. (ст. 19 Конституции РФ) и ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ N 111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.).

Принцип запрещения принудительного труда в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Конвенциями МОТ N 29 "Относительно принудительного или обязательного труда" (1930 г.), N 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.) устанавливается в ст. 4 ТК РФ. **Принудительный труд** - это выполнение работы, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться, например, в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (ст. 142 ТК РФ) либо при возникновении непосредственной угрозы вследствие нарушений требований охраны труда (ч. 5, 6 ст. 220 ТК РФ).

Принудительным трудом не считается работа, выполняемая в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившему в законную силу, как отбывание наказания в виде обязательных работ (ст. 25 - 30 УПК РФ) или исправительных работ (ст. 50 УПК РФ), отбываемых по основному месту работы осужденного к исправительным работам (ст. 39 УПК РФ). Осужденный к лишению свободы согласно ст. 103 УПК РФ обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. При этом исполнение различных видов наказания по вступившему в законную силу приговору суда с привлечением к труду осужденных осуществляется с соблюдением положений трудового законодательства.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве соответствует закрепленному Конституцией РФ принципу, который с точки зрения содержания выражает право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Указанный принцип лежит в основе Закона о занятости, иных нормативных правовых актов, регулирующих квотирование рабочих мест или организацию общественных работ и др. В этом Законе определены направления государственной политики в области занятости, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости, включая разработку и реализацию программ в целях реализации государственной политики в области занятости, содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников и др. Для отдельных категорий граждан предусматриваются дополнительные гарантии содействия по трудоустройству в счет установленной квоты, например для приема на работу инвалидов (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда адресован каждому работнику и включает в себя **обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, на равенство прав и возможностей работников, права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а также обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, на подготовку и дополнительное профессиональное образование.**

Данные принципы основываются на положениях Конституции РФ (ст. 7, 37) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 7), а также Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) (п. 2 - 4 ч. I, ст. 2 - 4 ч. II), иных международных актах.

Статья 7 указанного Международного пакта определяет право каждого: 1) на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; 2) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 3) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни; 4) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей и согласно ст. 37 Конституции РФ устанавливается право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом МРОТ. Эти конституционные положения, обеспечиваемые гарантиями, закрепляются в ТК РФ. Так, в разд. X "Охрана труда" предусмотрены основные направления государственной политики в области труда, требования и организация охраны труда, в том числе обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и др.

Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы означает, что справедливая заработная плата должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ. Согласно указанной ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных

правах и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37) устанавливается право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом МРОТ. Данный принцип подкрепляется гарантиями и находит свое закрепление в нормах ТК РФ: МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133). Трудовым кодексом РФ установлены основные государственные гарантии по оплате труда (ст. 130 и др.), предусмотрено регулирование минимальной заработной платы в субъекте РФ (ст. 133.1), установлена выплата заработной платы в денежной форме в валюте РФ (ст. 131), предусмотрено обязательное повышение уровня содержания заработной платы, т.е. индексация (ст. 134), определено ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя и др.

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться также действием принципов института заработной платы и нормирования труда, выражающих объективные критерии оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ).

Принцип равенства прав и возможностей работников основывается на положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и означает, что работники наделяются равными правами при запрещении любых форм ограничений прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Данный принцип означает, что не допускаются преимущества или ограничения, несовместимые с равенством прав и возможностей, и в этом проявляется тесная взаимосвязь с принципом запрещения дискриминации (ст. 3 ТК РФ).

Соответственно, права и гарантии, установленные работникам на определенном уровне, не могут быть снижены по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими соглашениями в коллективных или трудовых договорах либо социально-партнерских соглашениях. Более благоприятные условия труда работников, льготы и преимущества по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами могут быть установлены, например, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование также основывается на положениях Конституции РФ (ст. 19) и указанного Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. 4 ст. 7). Но, в отличие от предыдущего, данный принцип охватывает более узкую сферу. Им определено право на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Он находит свое выражение в нормах ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, в том числе в разд. IX (ст. 196 - 208).

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них, основан на положениях Конституции РФ (ст. 30), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, а также Конвенции МОТ N 87 "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (1948 г.). Указанный принцип в равной мере касается работников и работодателей, создающих либо вступающих в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Работники создают или вступают в профессиональные союзы РФ, которые выполняют свою защитную функцию. Защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами посвящены нормы гл. 58 ТК РФ. Профсоюзы также обеспечивают представительство интересов работников, прежде всего, через систему социального партнерства, путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. В ст. 29 - 32 ТК РФ профессиональные союзы и их объединения определены в качестве представителей работников на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня, на котором могут быть иные представители в случаях, установленных ТК РФ. Интересы работодателей представляют их объединения, а в установленных случаях - иные представители (ст. 33, 34 ТК РФ). На локальном уровне интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица.

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией, базирующийся на положениях Рекомендаций МОТ N 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (1952 г.), N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967 г.), получил свое развитие в ТК РФ, который предусматривает как право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, так и формы такого участия (ст. 52, 53). Наряду с этим, указанный

принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, охватывающих социальное партнерство в сфере труда (гл. 6, 7) и др.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений находит свое выражение в нормах ТК РФ в зависимости от уровня регулирования. На государственном (федеральном) уровне закрепляются определенные трудовые права и гарантии их реализации. На коллективно-договорном уровне они конкретизируются и дополняются, устанавливаются более благоприятные условия труда, социально-бытовые льготы и другие гарантии, предусматриваемые в коллективных договорах и социально-партнерских соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров.

Соотношение государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что ТК РФ не допускается установление условий коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Кроме того, ТК РФ установлено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны (ч. 3 ст. 50). В трудовом договоре могут предусматриваться кроме обязательных и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Принцип социального партнерства воплощается в нормах ТК РФ, посвященных социальному партнерству в сфере труда, включающему как взаимодействие между социальными партнерами - работниками и работодателями (их представителями), так и их взаимодействие на основе трехстороннего сотрудничества с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления (ст. 23, 45). Данный принцип закрепляется в нормах разд. II ТК РФ (ст. 23 - 55), других статьях, иных федеральных законах: Законе о профсоюзах, Законе о РТК, Законе об объединениях работодателей.

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". На гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании указывает ТК РФ (ст. 184). Их виды, объемы и условия определяются федеральными законами.

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя, осуществления государственного контроля (надзора) за их соблюдением соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ (ч. 1 ст. 45).

Система государственной защиты прав и свобод российских граждан, в том числе в области труда, включает в себя перечень государственных органов, наделенных законом соответствующей компетенцией на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ. Федеральный государственный надзор осуществляется федеральной инспекцией труда. За соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности государственный контроль (надзор) ведут федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в различных областях деятельности. К ним отнесены: сфера промышленной безопасности (ст. 366 ТК РФ), государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ), государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК РФ), государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369 ТК РФ). Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 353.1 ТК РФ).

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту, соответствует положениям Конституции РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46). Он означает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, закрепленных как в Конституции РФ, так и в иных нормативных правовых актах.

Указанный принцип находит свое проявление и развитие в ряде норм разд. XIII ТК РФ, посвященных защите трудовых прав и свобод как всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 352 ТК РФ), так и

путем использования установленных ТК РФ основных способов защиты (ч. 2 ст. 352), к которым отнесены: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита, включая Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, уполномоченные на рассмотрение любых споров.

Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку основывается на положениях ч. 4 ст. 37 Конституции РФ о праве на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип получил свое развитие в нормах ТК РФ, устанавливающих на федеральном уровне порядок рассмотрения и разрешения как индивидуальных (гл. 60 ТК РФ), так и коллективных трудовых споров, включая проведение забастовки как способ разрешения коллективного трудового спора (гл. 61 ТК РФ).

Принцип, определяемый как обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, воплощается во многих нормах ТК РФ. На работника, вступившего в трудовое правоотношение на основе трудового договора, возлагаются обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу работодателя, выполнять иные трудовые обязанности (ст. 15, ч. 2 ст. 21, ст. 56 ТК РФ). У работодателя есть право требования от работника надлежащего исполнения его обязанностей, в случае его виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работодатель вправе привлекать его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в случае нанесения ущерба имуществу работодателя (ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

Работник вправе требовать выполнения обязанностей работодателем, прежде всего, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и условий трудового договора; других обязанностей (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). При неисполнении работодателем своих обязанностей работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права либо в профсоюз или в федеральную инспекцию труда. Работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав. Он также может защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом.

Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, получил свое закрепление и развитие в ТК РФ (гл. 58), в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Профсоюзный (общественный) контроль профессиональные союзы, их органы и профсоюзные инспекции труда осуществляют за соблюдением работодателями и их представителями (генеральным директором, директором, иным руководителем, если работодателем является юридическое лицо) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений (ст. 370, другие статьи гл. 58 ТК РФ).

Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности основан на конституционном положении (ч. 1 ст. 21 Конституции РФ) о достоинстве личности, охраняемом государством. Этот принцип воплощается в ТК РФ, нормы которого обеспечивают защиту персональных данных работника (ст. 85 - 90), компенсацию причиненного ему морального вреда (ст. 237) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ТК РФ (ст. 234 - 236).

Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников нашел свое закрепление в нормах Федерального закона от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", других законах, иных нормативных правовых актах. К их числу относится Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

В ТК РФ предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183), гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании (ст. 184).

Глава 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать:

- понятие источников трудового права, их виды и систему;
- разграничение полномочий между органами государственной власти РФ, субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- характеристику отдельных источников трудового права;
- действие источников трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц;
- единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать источники трудового права, определять их значение;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- пониманием иерархии источников трудового права;
- навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

3.1. Понятие источников трудового права, их виды и система

Под источником права обычно понимается форма права или внешняя форма права. В этом формальном юридическом смысле это понятие используется и в настоящем параграфе.

Источники трудового права достаточно разнообразны. Они различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Можно сказать, что источники трудового права - это различные нормативные правовые акты; т.е. законы, указы, постановления и другие акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Однако к источникам трудового права, с учетом их особенностей, относятся соглашения, именуемые также как социально-партнерские соглашения, и коллективный договор, и замыкают их локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем, как правило, с учетом мнения представительного органа работников в установленном законом порядке.

Коллективный договор, как и указанные локальные нормативные акты, действует у конкретного работодателя (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Но, в отличие от локальных нормативных актов, коллективный договор разрабатывается и принимается по соглашению работников и работодателя в лице их представителей. Коллективный договор охватывает своим действием широкую сферу социально-трудовых отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, социально-партнерским соглашениям и коллективным договорам.

Достаточно своеобразны и такие источники, как социально-партнерские соглашения различного уровня (от генерального до отраслевого и территориального), принимаемые на основе двустороннего сотрудничества объединений работодателей и профсоюзов работников соответствующего уровня, а на основе трехстороннего сотрудничества - с участием органов государственной власти того же уровня. Коллективный договор и локальные нормативные акты принимаются на локальном уровне (у конкретного работодателя).

Следовательно, под **источниками трудового права** понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Виды источников трудового права и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

В сфере трудовых и непосредственно связанных с ним отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их объединения - с другой. Исходя из этого, целесообразно дать классификацию источников трудового права по их юридической силе в зависимости от принявшего их органа и его компетенции, установленной законом. Эта классификация позволяет определить систему источников трудового права, в структуре которой они занимают соответствующее им место. Данная система получила закрепление в ст. 5 ТК РФ.

В системе источников трудового права верхнюю ступеньку занимает **Конституция Российской Федерации**, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., имеющая высшую юридическую силу на всей территории РФ. В Конституции РФ установлены права и свободы, гарантии их обеспечения, в том числе в области труда. Более всего они получили свое закрепление в ст. 17 - 19, 30, 37, 45 - 46, 55 и

других статьях гл. 2 Конституции РФ. Следует отметить ст. 2, 7 и другие статьи гл. 1, выделив положения ч. 4 ст. 15, согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. При этом если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Таким образом, определен приоритет международных договоров РФ, в том числе ратифицированных и опубликованных конвенций МОТ, перед законом РФ.

Большое значение в современных условиях развития российского трудового права придается **общеизвестным принципам и нормам международного права в области труда, международным договорам**, таким, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), конвенции и декларации, а также рекомендации МОТ. Свою роль играют международные акты, принятые международными региональными организациями, такие, как Европейская социальная хартия, принятая Советом Европы (пересмотренная 3 мая 1996 г.), ратифицированная в России Федеральным законом от 3 июня 2009 г. N 101-ФЗ, и международные акты Содружества Независимых Государств (СНГ) или Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) и др.

На следующей ступени иерархии источников располагаются **ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права** (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). Они именуются "трудовое законодательство", и в его состав ныне входят только законы. Следует обратить особое внимание на то, что согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Вместе с тем в Конституции РФ в ряде случаев установлен федеральный уровень законов в области труда (ч. 2 ст. 7, ч. 3 - 5 ст. 37 и др.). Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений установлено в ст. 6 ТК РФ.

При этом законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ издаются в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами и не должны им противоречить (ст. 76 Конституции РФ, ч. 5 ст. 6 ТК РФ).

Из федеральных законов выделяется **Трудовой кодекс Российской Федерации** (ТК РФ), являющийся важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Трудовой кодекс РФ более подробно рассмотрен в следующем параграфе этой главы.

В регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений имеют значение и другие федеральные законы. К ним отнесены, например, Закон о профсоюзах, Закон об объединениях работодателей, Закон о РТК.

В число источников трудового права входят подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, затем идут постановления и распоряжения Правительства РФ. За ними располагаются нормативные правовые акты министерств, иных федеральных органов исполнительной власти. Среди нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти в сфере регулирования трудовых отношений выделяются постановления Минздравсоцразвития России, изданные до 22 мая 2012 г., а в настоящее время акты Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России), обладающие определенной спецификой, поскольку исходят от компетентного органа, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию и обобщающего практику применения законодательства в сфере труда. В частности, Минтруд России издает подзаконные акты по вопросам: нормирования труда в различных отраслях экономики и производства; утверждения квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих и тарифно-квалификационных характеристик работ и профессий рабочих, а также режима работы и отдыха в отдельных организациях и др. (подп. 5.2.2 - 5.2.65, 5.2.101 - 5.2.103; п. 5.4 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610). Указанные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ.

Свое место в системе источников вслед за федеральными законами занимают **законы субъектов РФ**, которые не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Таким образом, система источников трудового права получила свое выражение в ст. 5 ТК РФ согласно принципу иерархии по их юридической силе. Представленная система источников,

регулирующих трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, установлена в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, т.е. Конституция РФ и указанные федеральные конституционные законы поставлены на первое место в ст. 5 ТК РФ. За ними располагается трудовое законодательство РФ и затем уже - иные источники, занимающие по иерархии свое определенное место в указанной системе.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источниками трудового права, но имеют большое значение для правоприменительной практики. В регулировании трудовых отношений значительная роль принадлежит Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2. Следует обратить внимание на разъяснения данного Постановления, прежде всего, о том, что при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать все дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует более высокому (по иерархии) нормативному правовому акту, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотрены законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ, (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Акты Конституционного Суда РФ хотя и не рассматриваются как источник трудового права, но решения Конституционного Суда РФ имеют важное значение в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом РФ нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

3.2. Трудовой кодекс Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Трудовой кодекс РФ был введен в действие с 1 февраля 2002 г. (ст. 420 ТК). С этой же даты утратил силу ранее действовавший КЗоТ РФ.

В ТК РФ вносился ряд изменений, особенно существенные изменения были внесены Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. С принятием ТК РФ реформирование российского трудового законодательства продолжается. Для реализации положений ТК РФ необходимо принять соответствующие нормативные правовые акты.

Кроме того, законодательные и иные нормативные правовые акты, в том числе акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. N 214-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку не противоречат ТК РФ, и до введения в действие соответствующих федеральных законов (ст. 422, 423 ТК) <1>.

<1> См. также: п. 1 и 2 ст. 2 Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

В ТК РФ значительно возрос объем нормативного материала по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ. Вместе с тем сохранена определенная преемственность в Общей и Особенной частях Кодекса, но Обшая часть и другие разделы ТК РФ ныне содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были очень немногочисленны. В отличие от КЗоТ, в части первой ТК РФ закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК РФ, в которой впервые легализовано понятие "трудовые отношения", основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22).

Таким образом, часть первая ТК РФ включает разд. I, который содержит "Общие положения", в него включены гл. 1 "Основные начала трудового законодательства" и гл. 2, нормы которой определяют природу трудовых отношений, характеризуют его стороны и выделяют основания возникновения трудовых отношений. Часть вторая ТК РФ содержит разд. II "Социальное партнерство в сфере труда". Данный раздел состоит из ряда глав, где приведены понятие социального партнерства, его стороны, уровни и основные принципы и формы социального партнерства, а также порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, их заключению и действию. Раздел II о социальном партнерстве в сфере труда впервые включен в ТК РФ. Разделы I и II ТК РФ объединяют нормы, составляющие общую часть трудового права.

Часть третья ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха и др.). Часть четвертая посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Данная часть включает разд. XII, состоящий из 19 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Впервые в ТК РФ выделена часть пятая, включающая разд. XIII, посвященный способам защиты трудовых прав работников, начиная от самозащиты работниками своих трудовых прав, включая государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, а также судебную защиту. В эту же часть соответственно входит ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Имеет значение и последняя часть, шестая, ТК РФ, которая включает разд. XIV, содержащий заключительные положения (сроки введения в действие ТК РФ, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.).

В ст. 10 ТК РФ воспроизведены положения ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, а также установлен приоритет международных договоров, т.е. ратифицированных конвенций МОТ перед трудовым законодательством (законами РФ и законами субъектов РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Свидетельством особого положения ТК РФ, выделяющего его среди иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, является и другое правило, установленное в той же статье ТК РФ (ч. 5) о том, что федеральный закон, противоречащий ТК РФ, применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.

В ТК РФ также установлены правила о соотношении его, иных федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Указанные акты, будучи источниками трудового права, находятся в строгом соответствии как между собой, так и относительно ТК РФ, иных федеральных законов.

В ч. 3 ст. 5 ТК РФ установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Данное положение развивается в ч. 4 этой статьи, которая содержит правило о том, что в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Практическое значение отмеченных положений состоит в том, что хотя ТК РФ и является федеральным законом, при коллизии норм трудового права, содержащихся в любом другом федеральном законе, тем более любом нормативном правовом акте более низкого иерархического уровня по сравнению с нормами ТК РФ, следует руководствоваться нормами ТК РФ. Указанное правило действует по отношению ко всем нормативным правовым актам, принятым как до вступления в силу ТК РФ (ст. 423 ТК РФ), так и после его вступления в силу, если только иное прямо не предусмотрено в самом ТК РФ или иных федеральных законах, поскольку в статьях ТК РФ встречаются оговорки: "в случаях, предусмотренных федеральными законами".

Все указанные положения ТК РФ направлены на создание непротиворечивого трудового законодательства, единообразное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.3. Особенности соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). Данным источникам трудового права присущи особенности в их формировании.

Соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты могут быть определены как источники, занимающие нижнюю ступень в иерархии источников трудового права. Но коллективный

договор и соглашения, занимая свое место в системе источников, выдвинуты вперед и, хотя и на одном уровне, но предваряют локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). Работодатели (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) принимают локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Коллективный договор и соглашения принимаются в договорном порядке в результате коллективных переговоров работников и работодателя (работодателей) в лице их представителей. В то же время, в отличие от иных договоров, в коллективный договор и соглашения включаются обязательства (условия) нормативного содержания, в связи с чем их принято также именовать нормативными договорами. Таким образом, в сочетании с государственным идет развитие договорного метода регулирования трудовых и социально-трудовых отношений, что более всего проявляется в формировании и действии коллективного договора и социально-партнерских соглашений на соответствующих уровнях.

Они принимаются не государственным органом в силу его полномочий, установленных законом, а самими участниками, уполномоченными на правотворчество в сферах применения труда работников. Работодателями принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в установленном ТК РФ порядке с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 8, ст. 372 ТК РФ).

Соглашения (именуемые также как социально-партнерские соглашения или акты-соглашения) разграничиваются на генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые, территориальные и иные соглашения. Они принимаются в результате договоренностей участников соответствующего уровня, выступающих как равноправные партнеры, например на уровне отрасли принимается отраслевое соглашение, а на уровне субъекта - региональное соглашение.

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

В зависимости от сферы регулирования могут заключаться соответствующие виды соглашений. Так, Генеральное соглашение <1> определяет общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, а отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на уровне конкретной отрасли экономики или непромышленной сферы (ч. 5 и 8 ст. 45 ТК РФ).

<1> Например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 гг.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению регулируется Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2007 г. N 260, согласно которому Роструд в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в журналах "Охрана и экономика труда", "Промышленник России" и газете "Солидарность", а также для размещения на официальном сайте Министерства <1>.

<1> В настоящее время решение этих вопросов отнесено к компетенции Минтруда России, Минздравсоцразвития упразднено.

После опубликования в журнале "Охрана и экономика труда" и размещения на официальном сайте Министерства стороны соглашения вправе предложить Министру труда и социальной защиты РФ обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему.

Коллективный договор действует на локальном уровне (у конкретного работодателя). Его содержание составляют согласованные работодателем и работниками (их представителями) взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения (локальные нормы) и обязательственные условия. Необходимо уметь разграничивать локальные нормы и обязательственные условия в содержании коллективного договора. В коллективном договоре, как правило, рекомендуется устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, иные условия труда, охрану труда, содействие занятости и др., а также взаимные обязательства его сторон.

Коллективные переговоры и принимаемые в результате коллективные договоры и указанные соглашения создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателями (их представителями). И здесь важную роль играет ТК РФ, его нормы о социальном партнерстве в сфере труда, которые направлены на согласование интересов работников и работодателей и позволяют сторонам коллективного договора, соглашений (их представителям) в равной мере учитывать интересы друг друга, искать выход путем возможных уступок и достигать соглашений в процессе коллективных переговоров для заключения коллективного договора и социально-партнерских соглашений. В ТК РФ **коллективный договор** определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40).

На локальном уровне действуют также локальные нормативные акты. К ним, например, относятся графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка у данного работодателя, положение о системе оплаты труда, о премировании или иные положения о материальном стимулировании, о нормировании труда и др., которые принимаются в порядке, установленном ТК РФ.

Именно трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и процедуру принятия локальных нормативных актов. Работодатель принимает указанные локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. При принятии этих актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором. В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом мнения этого органа (ст. 8 ТК РФ). Представителем работников выступает, согласно ст. 29 - 30 ТК РФ, первичная профсоюзная организация в лице своего выборного органа, если она объединяет более 50% работников - членов профсоюза либо иной представительный орган, если он избран работниками в соответствии со ст. 31 ТК РФ.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен в ст. 372 ТК РФ. Следует отметить, что работодатель также с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, согласно ст. 371 ТК РФ, принимает решения в случаях, предусмотренных ТК РФ, в частности ст. 74, 99, 113 и др. ТК РФ. В отличие от принятия решений, согласно ст. 371 ТК РФ, порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников, определен в ст. 8 ТК РФ и детализируется в ст. 372 ТК РФ.

Согласно ст. 372 ТК РФ работодатель направляет проект локального нормативного акта перед его принятием и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех работников, либо направляет их иному представителю работников, если таковой избран работниками и наделен правом представлять их интересы в порядке, установленном ТК РФ. Так, например, правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, который принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Указанные правила обычно являются приложением к коллективному договору (ст. 189 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (ч. 4 ст. 13 ТК РФ). Занимая низшее место в иерархии источников трудового права, локальные нормативные акты, как известно, принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению в целом. В указанных случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить определенные особенности действующих на локальном уровне коллективного договора и локальных нормативных актов как источников трудового права. Они отличаются следующими особенностями: во-первых, применимы лишь в пределах конкретного работодателя, т.е. ограничены локальными рамками по сфере действия; во-вторых, чаще всего имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а локальные нормативные акты не могут также ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашениями; в-четвертых, коллективный договор, иные локальные

нормативные акты должны отражать специфику производства, его условия, характер и профиль деятельности работодателя, учитывать его экономические возможности.

3.4. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, **во времени** связано с их вступлением в силу и моментом утраты юридической силы.

Согласно ч. 1 ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте. Если в них не предусмотрен срок введения в действие, то они вступают в силу со дня, указанного в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Так, в соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания", если в федеральном конституционном законе, федеральном законе не предусмотрены сроки введения их в действие, то они вступают в силу на всей территории РФ одновременно по истечении 10 дней со дня их официального опубликования. Официальным опубликованием считается первая публикация полного текста законов в "Парламентской газете", "Российской газете" или Собрании законодательства Российской Федерации, а с 10 ноября 2011 г. также первое размещение (опубликование) на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ нормативного характера и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу в разные сроки в соответствии с Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763. Для их вступления в силу определены следующие сроки:

- акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении семи дней после их официального опубликования;

- акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования;

- иные постановления Правительства вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Официальным опубликованием актов Президента РФ и актов Правительства РФ считается первая публикация их полных текстов в "Российской газете" и Собрании законодательства Российской Федерации или первое размещение (опубликование) на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru), которая должна состояться в течение 10 дней после дня их подписания;

- нормативные правовые акты федеральных органов, затрагивающие права, свободы, обязанности граждан или носящие межведомственный характер, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении 10 дней после их официального опубликования, которое является обязательным не позднее 10 дней с даты их государственной регистрации.

Официальным опубликованием нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти считается либо первая публикация их полных текстов в "Российской газете" или Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, либо первое размещение (опубликование) на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Указанные акты федеральных органов, **не прошедшие государственную регистрацию**, а также зарегистрированные, но **не опубликованные в установленном порядке**, **не влекут правовых последствий как не вступившие в силу**. На них нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

Статья 12 ТК РФ, определяющая действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, устанавливает также, что действие коллективного договора, соглашения определяется сторонами коллективного договора, соглашения в соответствии с ТК РФ, генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые тарифные и иные соглашения вступают в силу с даты их подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении. Срок этих соглашений определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ч. 1, 2 ст. 48 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или с того момента, который указан в самом коллективном договоре, время его действия также оговаривается сторонами. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и может быть продлен сторонами на срок не более трех лет (ч. 1, 2 ст. 43 ТК РФ).

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия либо со дня, указанного в данном акте.

Закон или иной акт, содержащий нормы трудового права, обратной силы не имеет. Законы и все указанные акты со времени вступления в силу подлежат обязательному исполнению. Они распространяются (применяются) на те отношения, которые возникают после введения их в действие (ч. 3 ст. 12 ТК РФ). Установлено также, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие (ст. 424 ТК РФ).

Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права либо отдельные их положения, могут прекращать свое действие в силу обстоятельств, указанных в ч. 2 ст. 12 ТК РФ. К ним отнесены следующие:

во-первых, истечение срока, если он был установлен;

во-вторых, вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

в-третьих, отмена (признание утратившими силу) данного акта или его отдельных положений актом равной или высшей юридической силы. В более позднем акте указываются те законы или акты, которые считаются утратившими силу (например, в ст. 422 ТК РФ).

Локальные нормативные акты либо их отдельные положения прекращают свое действие по указанным обстоятельствам, а также в связи с вступлением в силу закона, иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Следует обратить особое внимание на **действие всех указанных актов в пространстве**. Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ действуют в пределах всей территории РФ. Они распространяются на всех субъектов РФ, всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если они расположены на территории России, за исключением случаев, если в этих законах, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не предусмотрено иное (ч. 3 - 5 ст. 11, ч. 1 ст. 13 ТК РФ).

Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые субъектом РФ, действуют в пределах территории субъекта (ч. 2 ст. 13 ТК РФ). Они не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам либо снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, который установлен ТК РФ или иными федеральными законами. В противном случае применяется ТК РФ или иной федеральный закон (ч. 5 ст. 6 ТК РФ).

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не урегулированным федеральными законами, иными актами РФ на основе принципа опережающего нормотворчества. Так, например, на федеральном уровне до принятия ТК РФ отсутствовал закон о социальном партнерстве, и такие законы были приняты во многих субъектах РФ, в частности, г. Москва принял одним из первых закон о социальном партнерстве.

Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом, иным актом РФ. В случае принятия органами государственной власти субъектов РФ законов и иных нормативных правовых актов, в которых содержится более высокий уровень трудовых прав и гарантий, по сравнению с установленным федеральными законами и иными актами РФ, если это приводит к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то указанный уровень должен обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 6 ТК РФ, за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории муниципального образования.

Социально-партнерские соглашения (акты-соглашения) действуют на соответствующих уровнях социального партнерства. Коллективный договор и локальные нормативные акты действуют на локальном уровне.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **по кругу лиц (работников)** означает распространение указанных актов на всех работников (общие нормы) либо лишь на их отдельные категории (специальные нормы). **В соотношении общих и специальных норм выражается единство и дифференциация (различие) правового регулирования трудовых отношений.**

Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории РФ, что получило свое закрепление в ТК РФ, в том числе в ст. 11.

Наряду с этим определено, что трудовое законодательство и названные акты также применяются к

другим отношениям при условии, что они связаны с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Так, действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с особенностями, предусмотренными федеральными законами и актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что нормы трудового права применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной указанным Федеральным законом.

В ст. 11 ТК РФ также установлено, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения. Все работодатели, т.е. физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При разрешении дел в суде в случаях спора о действии трудового законодательства суд принимает решение, определяя правовую природу спорного отношения. Если судом будет установлено, что реально имеет место трудовое отношение, но заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор, то в судебном порядке принимается решение применить к таким отношениям трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

Правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах территории РФ распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства <1>, организаций, созданных или учрежденных иностранцами или лицами без гражданства, либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором РФ (ч. 5 ст. 11 ТК РФ).

<1> См. гл. 50.1, введенную в ТК РФ Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ, которой определены особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений более всего проявляется, как известно, в соотношении общих и специальных норм. **Общие нормы** распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов, а **специальные нормы** действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (обстоятельствами).

В ТК РФ особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен разд. XII, охватывающий 20 глав и более 100 статей. При этом определяется, что особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда определены в ст. 252 ТК РФ не в полной мере, ибо лишь частично предусмотрены факторы (обстоятельства), обуславливающие дифференциацию правового регулирования труда некоторых категорий работников, а также указано на другие основания, которые могут быть определены трудовым законодательством, иными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работников, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, устанавливаются исключительно ТК РФ либо в случаях, предусмотренных ТК РФ (ч. 2 ст. 252 ТК РФ).

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих различные факторы: особенности разных субъектов труда (несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет, женщины, лица с семейными обязанностями и др.); характер и специфику труда отдельных категорий работников (руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа организации, педагогические работники, дистанционные работники, профессиональные спортсмены и др.); особенности и условия производства и труда (надомники, работающие вахтовым методом, и др.); территориальное местонахождение, обусловленное климатическими условиями Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, и другие факторы. Дифференциация находит свое закрепление и в соглашениях, коллективном договоре, локальных нормативных актах (в установлении режима труда и отдыха, нормах оплаты и охраны труда, дополнительных социально-бытовых льготах, гарантиях и др.). Возрастание значения коллективно-договорного регулирования повлечет увеличение объема специальных норм в соглашениях и

коллективных договорах.

В ТК РФ (ч. 8 ст. 11) установлены также лица, на которых трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются, за исключением случаев, когда они являются работодателями. К этим лицам, на которых не распространяются указанные нормы, отнесены: военнослужащие, при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор, согласно ст. 281 ТК РФ); лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом.

Глава 4. СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- систему правоотношений трудового права;
- понятие и содержание трудового правоотношения, его особенности;
- правовой статус работника и работодателя;
- основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- виды иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, сложные юридические фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа трудовых правоотношений, оснований их возникновения, изменения и прекращения.

4.1. Система правоотношений в сфере труда, их виды и характерные признаки

Трудовые отношения возникают в процессе производства материальных и духовных благ и оказания услуг в сфере применения труда работников, организованных на началах совместной (кооперированной) трудовой деятельности. Трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем, порождает трудовое правоотношение, т.е. трудовое отношение, урегулированное нормами трудового права.

Наряду с трудовыми правоотношениями в сфере применения труда работников возникают и другие (иные) отношения. Эти **иные отношения**, как и трудовые отношения, урегулированные нормами трудового права, выступают в форме соответствующих правоотношений, именуемых производными от трудовых или непосредственно с ними связанными.

Трудовые правоотношения имеют главенствующее значение, все иные правоотношения призваны способствовать развитию и укреплению трудовых правоотношений.

Под **производными от трудовых**, или так называемыми тесно связанными с ними, принято понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых эти иные (производные) отношения были бы невозможны <1>. Так, в отсутствие трудовых правоотношений не осуществляется контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, не создаются представительные органы работников (профсоюзы), не заключаются коллективные договоры, соглашения и т.д.

<1> Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1973. С. 174.

Как всякий кооперированный процесс, труд работников (их коллективов) требует управления и организации, государственного надзора и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда, участия работников, профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях и т.д. Эти отношения, непосредственно связанные с трудовыми, указаны в ч. 2 ст. 1 ТК РФ и составляют предмет отрасли трудового права.

Вместе с трудовыми указанные отношения, урегулированные нормами трудового права, складываются в определенную систему правоотношений, в которой они как элементы этой системы взаимосвязаны и обусловлены трудовыми правоотношениями как системообразующим фактором

(основанием).

К **тесно связанным или производным от трудовых** можно отнести следующие правоотношения:

- 1) по организации труда и управлению трудом;
 - 2) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - 3) участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - 4) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - 5) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
 - 6) трудоустройству у данного работодателя;
 - 7) разрешению трудовых споров;
 - 8) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Таким образом, в данную систему входят те общественные отношения по применению труда, которые составляют предмет отрасли трудового права (ст. 1 ТК РФ) <1>.

<1> В систему правоотношений нецелесообразно включать правоотношения по материальной ответственности работодателя и работника, которые рассматриваются как элементарная (составная) часть трудового правоотношения, поскольку с обязанностью работника "беречь имущество работодателя" корреспондирует право работодателя требовать от работника исполнения обязанности.

Система правоотношений отличается характерным для нее внутренним единством и согласованностью, которые отражают единство трудового права и целостность составляющих его сходных общественных отношений. Указанные отношения требуют специфического метода их правового регулирования. Определенная направленность этой системе правоотношений придается под воздействием норм трудового законодательства, общими целями которого в соответствии с Конституцией РФ и ст. 1 ТК РФ являются как закрепление государственных гарантий трудовых прав граждан, так и создание благоприятных условий труда, а также защита прав и интересов работников и работодателей. Достижению этих целей служит решение задач, одной из которых является правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, указанных в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

Таким образом, под **системой правоотношений трудового права** понимается объединенная общими целями и задачами совокупность сходных общественных отношений, возникающих в сфере применения труда работников при регулировании указанных отношений нормами трудового законодательства (на основе метода трудового права).

Иные правоотношения, связанные с трудовыми, способствуют развитию и укреплению трудовых правоотношений. При этом в одних случаях само существование трудовых правоотношений невозможно без их "непременных спутников", таких, как правоотношения по организации и управлению трудом или правоотношения по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, и др.

Однако возникновение правоотношений, связанных с трудовыми, не всегда является обязательным. Так, необязательно возникают коллективные трудовые споры и проводятся забастовки, могут не возникать и индивидуальные трудовые споры. Поэтому правоотношения по рассмотрению трудовых споров, как и правоотношения, связанные с содействием обеспечению занятости и трудоустройства, обычно относят к "факультативным спутникам", в отличие от указанных "непременных спутников", которые возникают и сосуществуют вместе с трудовыми правоотношениями.

Непосредственно связанные с трудовыми иные правоотношения можно классифицировать и по такому основанию, как время их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям. В таком случае они разграничиваются на следующие три группы: **предшествующие, сопутствующие и вытекающие**.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений. К ним относятся правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства у данного работодателя, а также правоотношения, связанные с подготовкой кадров (обучением), включая подготовку работников по ученическому договору или дополнительному профессиональному образованию до начала работы у данного работодателя.

Сопутствующие правоотношения возникают и сосуществуют с трудовыми, обеспечивая их. Они совпадают с правоотношениями, отнесенными к указанным "непременным спутникам" трудовых правоотношений. К сопутствующим могут относиться и правоотношения по подготовке и дополнительному

профессиональному образованию, если обучение производится наряду с действием трудового правоотношения.

Правоотношения, вытекающие из трудовых, возникают при рассмотрении индивидуальных или коллективных трудовых споров.

При определяющей роли трудовых правоотношений всем правоотношениям как элементам единой системы свойственны рассмотренные ранее общие черты. Вместе с тем их следует разграничивать, поскольку у них разные субъекты и несовпадающие основания возникновения (изменения и прекращения), а также различные права и обязанности, составляющие содержание указанных правоотношений.

Все это свидетельствует о самостоятельном характере каждого правоотношения как элемента системы, объединенной указанными общими чертами.

4.2. Особенности трудового правоотношения

Как уже говорилось выше в параграфе 1.1, понятие "трудовые отношения" впервые закреплено в ТК РФ (ст. 15). В этом понятии подчеркнута, что трудовое отношение обязательно возникает на основании соглашения, по которому работник принимает на себя обязанность выполнения трудовой функции за плату с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется обеспечить необходимые условия труда и его оплату.

Трудовые отношения, будучи урегулированы нормами трудового права, выступают в форме трудовых правоотношений.

Очевидно, что понятие "трудовое правоотношение" в целом воспринято законодателем (ст. 15 ТК РФ), поскольку указанные понятия объединяет то, что объектом регулирования являются условия и оплата труда наемного работника - одной стороны трудового отношения, а другой стороной всегда выступает работодатель (физическое или юридическое лицо), способный оплачивать труд работника и обеспечивать необходимые условия для его работы.

Следует обратить внимание на **следующие особенности, характеризующие трудовое правоотношение** : 1) его субъектами всегда являются работник и работодатель; 2) данному правоотношению присущ целый комплекс прав и обязанностей, т.е. сложный состав прав и обязанностей его субъектов: каждый из них выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо, а также несет ряд обязанностей; 3) несмотря на сложный состав прав и обязанностей, **трудовое правоотношение является единым**; сочетание прав и обязанностей, выделенное из трудового правоотношения, не подтверждает появление новых видов правоотношений (например, по оплате труда, дисциплинарной или материальной ответственности), поскольку общим понятием обязанности охватывается и ответственность за свои поступки; 4) **трудовое правоотношение также отличает длящийся характер**, ибо права и обязанности субъектов реализуются систематически путем выполнения работником трудовой функции и других обязанностей при соблюдении установленных правил внутреннего трудового распорядка и ответных действий работодателя по обеспечению условий работы и оплате труда работника.

Эти особенности характеризуют трудовое правоотношение, но необходимо его разграничивать также от смежных правоотношений в области трудовой деятельности. К смежным правоотношениям относятся, прежде всего, гражданско-правовые отношения, возникающие из договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторского договора и других договоров в области трудовой деятельности.

Такое разграничение возможно исходя из характерных признаков, присущих именно трудовому правоотношению:

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду.

2. Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию - работу по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

3. Выполнение работником его трудовой функции, осуществляемое в условиях коллективного (кооперированного) труда, обуславливает необходимость подчинения работника внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, следование распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя, директора и др.), наделенного дисциплинарной и директивной властью.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в систематической выплате работнику установленной заработной платы не реже двух раз в месяц. При этом оплата производится в соответствии с затраченным трудом, осуществляемым работником в установленное рабочее время.

5. Работодатель, использующий труд работника, обязан создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

6. Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении в предусмотренных случаях, а также выплатить выходное пособие и другие компенсации.

Необходимо отметить, что понятие трудового правоотношения, приведенное в ст. 15 ТК РФ, в полной мере соответствует Рекомендации МОТ "О трудовом правоотношении", принятой Генеральной конференцией МОТ на 95-й сессии 15 июня 2006 г. В этой Рекомендации государствам-членам рекомендуется в своих законодательных и нормативных правовых актах либо иными средствами предусмотреть возможность определения конкретных признаков индивидуального трудового правоотношения.

Указанные признаки трудового правоотношения могут использоваться в правоприменительной практике, включая случаи, когда между сторонами заключен гражданско-правовой договор, но в процессе судебного рассмотрения установлено, что гражданско-правовым договором регулируется трудовое отношение между работником и работодателем. Трудовым кодексом РФ предусмотрено, что к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

4.3. Субъекты и содержание трудового правоотношения, основания возникновения трудовых правоотношений

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. При этом работником может быть только физическое лицо (гражданин), а работодателем - юридическое лицо (организация) либо физическое лицо (индивидуальный предприниматель, иной гражданин, принимающий на работу, например, для оказания помощи по ведению домашнего хозяйства).

Для вступления в трудовое правоотношение его будущие субъекты (участники) должны обладать такими юридическими качествами (свойствами), как трудовая правоспособность и дееспособность, чтобы при достижении соглашения заключить трудовой договор, на основании которого возникает трудовое правоотношение.

Трудовая правоспособность и дееспособность в сфере применения труда работников рассматриваются только вместе как единое понятие, поскольку способность к труду неотделима от личности человека (физического лица, гражданина). Всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека (работника) и непосредственно осуществляется им (а не его представителем, что допускается в гражданском праве). Поскольку при вступлении в трудовое правоотношение необходимы трудовая правоспособность и дееспособность в их неразрывном единстве, они именуется **"трудовая правосубъектность"**, возникающая у человека с достижением определенного возраста - 16 лет (в отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения).

В ч. 3 ст. 20 ТК РФ установлен указанный возраст, исходя из того, что с 16 лет у человека появляется способность к систематическому труду. Этот возрастной критерий трудовой правосубъектности конкретизируется в случаях и порядке, которые установлены в ст. 63 ТК РФ.

К таким случаям относятся получение общего образования (или продолжение получения общего образования) и достижение возраста 15 лет - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью работников, либо достижение возраста 14 лет - для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью работника, при условии отсутствия ущерба для освоения образовательной программы. Кроме того, в указанной статье установлено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию этих лиц. Трудовой договор в указанном случае от имени работника подписывается его родителем (опекуном), но при разрешении органа опеки и попечительства.

В определенных случаях физические лица (граждане) могут вступать в трудовое правоотношение по достижении 18-летнего возраста. Применение труда лиц, не достигших 18 лет, запрещается на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, кабаре и др. согласно ст. 265 ТК РФ). Не допускается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с лицами, не достигшими 18-летнего возраста (ч. 1 ст. 244 ТК РФ). Трудовым законодательством не установлен предельный возраст для вступления в трудовые правоотношения.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется **волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду**. Она рассматривается как физические и психические способности человека к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех

трудоу правосубъектность. Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например пол, возраст, национальность или имущественное, социальное, семейное положение и другие обстоятельства, не должны носить характер дискриминации в сфере труда.

Дискриминация запрещена Конституцией РФ (ст. 19, 37), что находит отражение в ТК РФ, в котором выражены основные принципы трудового права (ст. 2), раскрывающиеся также в ст. 3, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и ст. 4 о запрещении принудительного труда.

Трудовая правосубъектность, являющаяся равной для всех, обеспечивает равные возможности каждого в доступе к труду. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При заключении трудового договора запрещены необоснованный отказ и дискриминация при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

Вместе с тем согласно ч. 3 ст. 64 ТК РФ не являются дискриминацией различия, исключения или предпочтения, а также ограничения, которые определяются необходимостью для физических лиц иметь соответствующую подготовку к тем или иным видам труда (профессия, специальность, квалификация, иные требования в установленном порядке). Кроме того, определенные различия или предпочтения при приеме на работу обусловлены особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите со стороны государства (инвалиды, женщины в связи с рождением ребенка, лица, не достигшие 18 лет, и др.).

Равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться только федеральным законом, а также по приговору суда или в качестве меры административной ответственности.

Кроме того, можно говорить не об ограничении, а определенном установлении предела (границ) трудовой правосубъектности, например, иностранных граждан и лиц без гражданства. Такие границы определены в Федеральном законе от 25 июля 2000 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (ст. 14).

Для иностранных граждан установлен запрет находиться на государственной или муниципальной службе либо быть членом экипажа военного корабля РФ или командиром воздушного судна гражданской авиации, если иное не предусмотрено федеральным законом. Им запрещено быть принятыми на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ. Кроме того, федеральным законом может быть ограничен допуск иностранных граждан к замещению иных должностей или к занятию иной деятельностью. Однако им предоставлена возможность реализовать свои способности к труду с учетом имеющейся специальности и квалификации, но в других видах трудовой деятельности в установленном законом порядке (ст. 18 указанного Федерального закона).

Физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора, становится работником, субъектом данного правоотношения. В ТК РФ **работник** определяется как "физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем" (ч. 1 ст. 20).

Наряду с трудовой правосубъектностью физическое лицо (гражданин) наделяется также правовым статусом, который в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, характеризуется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и в трудовом законодательстве. Основные права и обязанности работника, закрепленные в ст. 21 ТК РФ, в отличие от иных, именуются статусными, они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений.

Указанные права и обязанности дополняются юридическими гарантиями их осуществления и защиты, а в совокупности с трудовой правосубъектностью составляют правовой статус работника, который называется также трудовым статусом.

Другим субъектом трудового правоотношения является работодатель. Определение понятия "работодатель" приведено в ТК РФ. Оно следующее: **работодатель** - это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

В качестве работодателя может выступать **любая организация (юридическое лицо)**, осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда. Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента государственной регистрации как юридического лица, закрепленного в ГК РФ (ст. 48).

Кроме юридического лица (организации), субъектом трудового правоотношения **в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин)**. Таким работодателем может быть физическое лицо с момента государственной регистрации, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица, использующее труд работников. В

отдельных случаях в качестве работодателя может выступать физическое лицо (гражданин), приглашающее на работу другого гражданина (в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т.п. для использования их труда лишь в интересах личного (потребительского) хозяйства без извлечения прибыли). Таким образом, в ТК РФ проведено разграничение физических лиц - работодателей.

Если физические лица зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей и, соответственно, отнесены к этой категории, то они именуются "работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями". Если нет - то они составляют другую категорию, именуемую "работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями".

К категории работодателей - физических лиц, индивидуальных предпринимателей отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Все они наряду с индивидуальными предпринимателями именуются "работодатели - индивидуальные предприниматели". Кроме того, в ТК РФ (ч. 5 ст. 20) установлено, что указанные работодатели - физические лица, осуществляющие свою деятельность с нарушением установленных требований по государственной регистрации и (или) лицензированию, не освобождаются от обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

В ТК РФ уточняются условия, при которых физические лица вступают в трудовые отношения в целях личного обслуживания и помощи в домашнем хозяйстве. Для этих работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, установлены условия для заключения трудового договора с работником и вступления в трудовое правоотношение. К этим условиям отнесены: достижение возраста и наличие у них гражданской дееспособности (ч. 7 - 11 ст. 20 ТК РФ).

Таким образом, работодатель обладает трудовой правоспособностью, которая заключается в признании за ним права предоставлять гражданам работу, используя результаты их труда и обеспечивая его оплату и охрану.

Права и обязанности работодателя - физического лица в трудовых правоотношениях реализуются непосредственно работодателем.

Права и обязанности работодателя - юридического лица осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, местного самоуправления, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20, гл. 43 ТК РФ).

Таким органом, например, в государственных и муниципальных предприятиях является их руководитель, который назначается собственником и ему подотчетен. Права и обязанности работодателя в негосударственных корпоративных организациях осуществляют его исполнительные органы управления, в том числе единоличный исполнительный орган (генеральный директор, директор и т.д.). Труд руководителя организации, выполняющего в том числе функции ее единоличного исполнительного органа, регулируется ТК РФ, в частности нормами гл. 43, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Положения данной главы распространяются на руководителей организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением двух случаев. Во-первых, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества. Во-вторых, если управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (абз. 3 ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

Правовое положение руководителя организации может уточняться и другими федеральными законами.

Право заключения трудового договора с работниками может быть передоверено органом юридического лица своему представителю по доверенности (например, в филиале, представительстве). Однако во всех случаях работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), что получило свое закрепление в ТК РФ (ч. 4 ст. 20).

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности работника и работодателя, у которых они возникают при вступлении в данное правоотношение на основании заключенного между ними трудового договора. Эти субъективные права и обязанности представляют собой конкретизацию и детализацию установленных в ТК РФ основных, т.е. статусных, прав и обязанностей как работника (ст. 21), так и работодателя (ст. 22), которые присущи всем работникам и работодателям, очерчивая рамки их поведения.

Трудовой договор, заключаемый его сторонами, предоставляет возможность для индивидуализации условий данного договора (прежде всего, тех, которые обуславливают сами стороны) и конкретизации содержания возникшего трудового правоотношения.

Сочетание субъективных прав и обязанностей раскрывает юридическое содержание трудового правоотношения. Субъективному праву работника соответствует юридическая обязанность работодателя, и, наоборот, праву работодателя соответствует обязанность работника. Так, праву работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ч. 1 ст. 21 ТК РФ), соответствует обязанность работодателя предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Трудовое правоотношение, как было указано, состоит из комплекса трудовых прав и обязанностей, т.е. является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер. Таким образом, работник и работодатель постоянно реализуют свои права и исполняют обязанности до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого возникло данное правоотношение.

Основные (статусные) права и обязанности работника установлены в ст. 21 ТК РФ. Это право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, и предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, а также право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и коллективному договору, и на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью его труда, количеством и качеством выполненной работы, и право на 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.

Работник также имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, на подготовку и дополнительное профессиональное обучение в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах, и другие права.

Основными обязанностями работника являются следующие:

- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность имущества);
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя или указанных третьих лиц.

Основные права и обязанности работодателя (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 и требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. У работодателя есть право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, и принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), а также создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

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

На работодателя возложены многие **обязанности**, в частности, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров,

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, и обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Наряду с этим, работодатель обязан вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, и представителям работников предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и контроля за выполнением коллективного договора, соглашения, а также своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и уплачивать штрафы, наложенные за их нарушения. Кроме того, работодатель должен рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям и имеет другие обязанности, предусмотренные в ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

Работодатель обязан исполнять также иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений является такой юридический акт, как трудовой договор. Соответственно, трудовое правоотношение возникает из трудового договора как правомерного действия, т.е. свободного волеизъявления работника и работодателя, заключивших трудовой договор, порождающий данное правоотношение.

Основанием возникновения трудовых правоотношений не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Именно трудовой договор играет важнейшую функциональную роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, он выступает основанием их возникновения, изменения и прекращения.

Трудовой договор является наиболее распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений, но в определенных случаях, обусловленных особенностями или характером труда, повышенной ответственностью отдельных категорий работников, законом предусмотрен особый порядок возникновения трудовых правоотношений. Такие случаи предусмотрены ст. 16 ТК РФ и раскрываются в ст. 17 - 19 ТК РФ, в которых приводятся соответствующие юридические акты (выборы, конкурс, назначение на должность и другие акты), предшествующие заключению трудового договора. Каждый из указанных актов в сочетании с трудовым договором составляет определенную совокупность юридических актов, называемую "сложный юридический состав", который является основанием возникновения трудовых правоотношений. Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами предусматривается проведение конкурса или выборов на должность (например, выборы на должность генерального директора ОАО и заключение с ним трудового договора).

В случаях, установленных уставом (положением), в корпоративной организации принимаются соответствующие локальные нормативные акты в установленном ТК РФ порядке (ст. 8), регулирующие проведение конкурса или выборов либо принятие акта о назначении или утверждении в должности.

В любом случае, указанный сложный юридический состав включает как минимум два юридических акта: прежде всего, акт избрания на должность или конкурсное избрание либо акт назначения (утверждения) в должности, а по их результатам уже заключается трудовой договор с лицом, избранным или назначенным на должность.

В ст. 16 ТК РФ указаны и другие юридические акты, которые как сложный юридический состав в сочетании с трудовым договором порождают трудовые правоотношения. Трудовое правоотношение может возникать из такого сложного юридического состава, который включает акт - направление на работу в счет **установленной квоты** (например, для инвалидов) и, соответственно, заключаемый трудовой договор.

Основанием возникновения трудовых правоотношений может являться сложный юридический фактический состав, в который входит **вынесенное судом решение** о заключении трудового договора, приеме на работу лица, обратившегося в суд, и сам трудовой договор, заключаемый в соответствии с указанным решением.

В ч. 3 ст. 16 ТК РФ также определено, что при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя трудовое отношение возникает между работником

и работодателем несмотря на то, что трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Юридические акты, являющиеся основаниями изменений трудовых правоотношений, обычно являются двусторонними актами. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72, ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Исключением является временный перевод работника без его согласия по инициативе работодателя, что возможно лишь в случаях, установленных федеральным законом, прежде всего ТК РФ, в чрезвычайных обстоятельствах. Трудовой кодекс РФ императивно установил срок таких переводов - один месяц, по истечении которого работники возвращаются к исполнению прежней трудовой функции (на прежнее место работы) (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя возможно по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда и с соблюдением ряда условий: не изменяется трудовая функция; с согласия работника, уведомленного об указанном изменении не позднее чем за два месяца; прежние условия, определенные сторонами, не могут быть сохранены (ч. 1, 2 ст. 74 ТК РФ).

В зависимости от того, кто из субъектов трудового правоотношения проявил инициативу на его прекращение, предусмотрены соответствующие **основания прекращения** этого правоотношения: а) соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон) (ч. 1 ст. 77 ТК РФ); б) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя (ст. 80, 81 ТК РФ); в) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 77, 83 и другие статьи ТК РФ).

4.4. Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями

Правоотношения по организации труда и управлению трудом. Эти правоотношения возникают между работниками (трудовым коллективом) и работодателем (их представителями). Профсоюз, как известно, представляет интересы работников. Иной представитель возможен при избрании такого представителя и наделении его соответствующими полномочиями общим собранием (конференцией) работников в порядке, установленном ТК РФ (ст. 29 - 31). Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33, 34 ТК РФ).

Один из основных принципов трудового права, закрепленный в ст. 2 ТК РФ, - "обеспечение права работников на участие в управлении организацией", как и право работника согласно ст. 21 ТК РФ на участие в управлении организацией в установленных формах, находит свое воплощение в рассматриваемых правоотношениях.

Основные формы участия работников в управлении организацией установлены в ст. 53 ТК РФ.

В одних случаях работники на основе производственной демократии и в предусмотренном ТК РФ порядке, например на общем собрании (конференции), избирают своих представителей в состав комиссии по трудовым спорам (КТС), образуемой в организации, у работодателя - индивидуального предпринимателя на паритетных началах с работодателем. Представители работников могут делегироваться в КТС представительным органом работников, но с последующим утверждением общим собранием (конференцией) работников организации (ст. 384 ТК РФ).

В других случаях работники реализуют право на участие в управлении организацией через представительные органы. Формы такого участия работников в управлении организацией определены в ст. 53 ТК РФ, в то же время установлено, что могут иметь место и другие формы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Основными формами участия работников в управлении организацией, установленными в ТК РФ, являются как учет мнения представительного органа работников, так и проведение представительным органом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Работник может реализовать это право индивидуально, обращаясь к работодателю для обсуждения с ним вопросов о работе организации, может вносить предложения по ее совершенствованию. Соответственно, он должен быть заслушан работодателем. К рассматриваемым формам относятся также обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации и участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Правоотношения по организации и управлению трудом направлены на улучшение организации и условий труда, развитие участия работников, их представителей в управлении организацией в сфере труда.

Следующими являются **правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных**

переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Для регламентации данных правоотношений в ТК РФ введена часть вторая, включающая разд. II (гл. 3 - 9), посвященный социальному партнерству в сфере труда. Указанные правоотношения регулируются также Законом о профсоюзах, Законом об объединениях работодателей, Законом о РТК, законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений направлены на установление условий и оплаты труда работников, охрану и безопасность их труда, занятость, защиту коллективных интересов работников и др. Указанные правоотношения также связаны с организацией и управлением труда работников, принятием актов по установлению и применению условий труда на всех уровнях социального партнерства (ст. 26 ТК РФ), а также с формированием и реализацией государственной политики в сфере охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

Сторонами указанных правоотношений являются работники и работодатели в лице своих представителей, уполномоченных в установленном законом порядке (ст. 25 ТК РФ), выступающих участниками этих правоотношений от имени и в интересах представляемой стороны на соответствующем уровне социального партнерства. При проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора представителями работников (трудового коллектива) на уровне работодателя (локальном уровне) являются первичная профсоюзная организация, охватывающая более 50% работающих своим членством, или иной представительный орган, избранный работниками в порядке, установленном ТК РФ. Интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица. При проведении коллективных переговоров и заключении соглашения на определенных уровнях социального партнерства интересы работников представляют соответствующие профсоюзы, а работодателей - объединения работодателей. В трехсторонних соглашениях, ныне заключаемых в Российской Федерации, участвуют также органы государственной власти соответствующего уровня и органы местного самоуправления. Так, на федеральном уровне принимается генеральное соглашение, участником которого является представитель Правительства РФ, а на региональном уровне - представитель правительства субъекта РФ и т.д.

От рассмотренных отличаются **правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях**, складывающиеся между работниками, которых в этих случаях всегда представляют только профсоюзы, и работодателями (их представителями). Указанные правоотношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства, т.е. связаны также с организацией труда и управлением трудом. Но данные правоотношения отличаются от других своим собственным проявлением и самостоятельным существованием.

Так, в ТК РФ (ст. 371) предусмотрено, что работодатель принимает решения, которые могут касаться установления условий труда и применения трудового законодательства с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Ряд этих случаев, когда работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа, закреплен в ТК РФ (ст. 82, 99, 105, 113, 123 и др.). Кроме этого, работодатель в случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными актами РФ, коллективным договором, соглашениями, учитывает мнение указанного профсоюзного органа перед принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Порядок учета мнения этого органа, представляющего интересы работников, определен в ст. 372 ТК РФ.

Помимо этого, в ТК РФ предусмотрено обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением по отдельным основаниям трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82). В данном случае увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

В ТК РФ также предусмотрено, что в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82). Данное положение имеет определенное значение, так как результаты аттестации в принятом решении указанной комиссии могут послужить основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Указанные правоотношения выборного органа первичной профсоюзной организации и работодателя возникают с момента избрания указанного органа и продолжаются до прекращения его полномочий. Следует отметить, что права профессиональных союзов определены ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности".

Правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников у данного работодателя возникают и развиваются в соответствии с нормами разд. IX ТК РФ

(гл. 31 и 32).

Могут иметь место два вида ученических договоров, заключаемых работодателем - юридическим лицом (организацией): во-первых, с работником данной организации на профессиональное обучение и переобучение без отрыва или с отрывом от работы, а во-вторых, с лицом, ищущим работу, когда заключается ученический договор на профессиональное обучение.

Содержание рассматриваемых правоотношений составляют права и обязанности одной стороны и корреспондирующие с ними обязанности и права другой стороны. Прежде всего, следует выделить обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения по подготавливаемой специальности, квалификации и обязанности работника пройти обучение, овладеть в установленный договором срок необходимой специальностью и проработать в течение срока, установленного в ученическом договоре.

Если при заключении трудового договора его стороны достигли соглашения, например, о повышении квалификации работником до начала работы, то работодатель направляет работника на такое повышение квалификации. Но чаще всего правоотношения по подготовке, дополнительному профессиональному образованию возникают между работодателем и работником, т.е. лицами, которые уже состоят в трудовом правоотношении. Основанием возникновения этих правоотношений служит договор, дополняющий трудовой договор, в связи с чем работник распоряжением работодателя направляется на указанные виды обучения, осуществляемые в различных формах.

Правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству принято рассматривать как единство трех последовательно взаимосвязанных правоотношений: а) между государственным органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа трудоустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы, обратившимся в указанную службу; б) между органом службы занятости и работодателем; в) между гражданином и работодателем, куда он рекомендован или направлен (в счет установленной квоты) государственным органом службы занятости <1>.

<1> См. подробнее: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2008. С. 173 - 177.

Правоотношения по государственному контролю (надзору), в том числе профсоюзному контролю, за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сопутствуют трудовым правоотношениям. Соблюдение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и обеспечение безопасности труда, условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, являются согласно ст. 22 ТК РФ важнейшими обязанностями работодателя (его органов управления). Следовательно, в указанных правоотношениях работодатели, их органы управления и должностные лица выступают как обязанные субъекты.

Федеральный государственный надзор за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет Федеральная инспекция труда. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными в соответствии с законодательством РФ федеральными органами исполнительной власти. Государственному контролю (надзору) и ведомственному контролю посвящена гл. 57 ТК РФ.

На профсоюзах, их органах и создаваемых ими инспекциях лежит профсоюзный (общественный) контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 и другие статьи ТК РФ). В гл. 58 ТК РФ содержатся статьи о защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Все названные органы, уполномоченные осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в указанных правоотношениях выступают в качестве управомоченных субъектов.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров, как и сами трудовые споры, подразделяются в зависимости от субъектов (участников) и предмета спора. Трудовые споры разграничиваются на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Сторонами правоотношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступают их участники - работник и работодатель и органы, уполномоченные рассматривать эти споры. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются КТС и суд. Комиссия по трудовым спорам создается по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя

(организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей.

Основанием возникновения правоотношения по рассмотрению индивидуального трудового спора является обращение заинтересованного работника с иском (заявлением) в КТС или суд для защиты нарушенного, по его мнению, права, если работник и работодатель не урегулировали путем переговоров возникшие между ними разногласия. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ТК РФ (ст. 381 - 390), а в суде - гражданским процессуальным законодательством и лишь частично ТК РФ (ст. 391 - 397).

Субъектами правоотношений по рассмотрению коллективных трудовых споров являются участники данного спора: работники (коллектив работников) и работодатель (их представители), а также действующие последовательно на этапах примирительной процедуры специально создаваемые для разрешения данного спора органы: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Порядок разрешения этих споров установлен в ТК РФ (ст. 398 - 418). Забастовка является крайним средством разрешения коллективного трудового спора. В период забастовки стороны спора должны вновь и усиленно разрешать спор путем применения примирительных процедур в поисках выхода на соглашение.

Глава 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие, систему, основные принципы и органы социального партнерства;
- понятие и содержание коллективного договора, соглашения;
- содержание основных институтов трудового права, являющихся базовыми для коллективно-договорного и локально-правового регулирования;
- порядок ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения;
- формы участия работников в управлении организацией;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- работать над подготовкой коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных актов;
- извлекать из нормативных правовых материалов аргументацию для правовой защиты коллективных интересов;
- формировать содержательную базу коллективных договоров, соглашений;
- анализировать коллективные договоры, соглашения, а также контролировать их выполнение;

владеть:

- методикой ведения переговоров;
- навыками представительства интересов, вытекающих из коллективно-договорных соглашений;
- методикой составления таких правовых документов, как коллективные договоры, соглашения.

5.1. Понятие социального партнерства, его принципы, уровни и формы

Возникновение и развитие законодательства о социальном партнерстве связано с необходимостью установления правовых мер, с помощью которых можно в известной мере преодолевать негативные последствия существующей противоположности интересов наемных работников и работодателей в сфере труда, добиваться оптимального согласования их интересов и социально-экономических возможностей при определении условий труда и его оплаты и тем самым предупреждать серьезные трудовые конфликты сторон трудового правоотношения.

Известно, что в сфере труда интересы работников и работодателей часто не совпадают. Наемные работники как наименее экономически защищенная сторона социально-трудовых отношений заинтересованы, прежде всего, в получении более высокого вознаграждения за продажу своей рабочей силы и обеспечении безопасных и благоприятных условий для своей трудовой деятельности. Работодатель же стремится к росту показателей (результатов) деятельности и в то же время увеличению своей прибыли за счет экономии материальных затрат, в том числе на осуществление мер по улучшению условий охраны труда работников.

Социальное партнерство предполагает взаимодействие работников, объединенных в профсоюзы, и работодателя (работодателей, их объединения), направленное на необходимость оптимального сотрудничества, поиск и достижение соглашения, принятие решения, при угрозе конфликта до выхода на соглашение.

Исходная основа такого взаимодействия - это уважение мнения друг друга и учет интересов, направленность на возможные уступки, добросовестность и стремление не нарушать достигнутого равновесия (баланса сил), а также использование всех правил и норм при коллективных переговорах, заключении коллективного договора, соглашений, а также при рассмотрении трудовых споров. В этом случае возможна реализация целей социального партнерства, что в полной мере соответствует решению одной из основных задач трудового законодательства, предусмотренной в ст. 1 ТК РФ, о создании необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Становление социального партнерства и его законодательной базы в Российской Федерации происходило под влиянием международных правовых актов МОТ, но с учетом особенностей, присущих российскому опыту развития социального партнерства. Были приняты во внимание Конвенции МОТ: N 87 "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (1948 г.), N 98 "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (1949 г.), N 135 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971 г.) и др.

Одним из первых в области социального партнерства был принят Федеральный закон от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (ныне утративший силу), за ним последовал Закон о РТК. Определенное значение в развитии социального партнерства имеет Закон о профсоюзах и др. В ряде субъектов РФ (например, в г. Москве, Алтайском крае, Свердловской области, Республике Татарстан и др.) были приняты законы субъектов РФ, поскольку на федеральном уровне такой закон отсутствовал.

В ТК РФ социальному партнерству посвящен разд. II (гл. 3 - 9), включающий общие положения, определяющий представителей и органы социального партнерства, значение и роль коллективных переговоров, порядок заключения коллективных договоров и соглашений и др.

В ст. 23 ТК РФ легализовано понятие социального партнерства в сфере труда как 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.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных ими в установленном порядке представителей (их круг и правовой статус определены в ст. 29 - 34 ТК РФ). Органы государственной власти или органы местного самоуправления на соответствующем уровне являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, либо в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством. Это может быть связано с необходимостью координировать коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на различных его уровнях. Например, в качестве третьей стороны в отношениях по социальному партнерству следует рассматривать участие Правительства РФ в РТК, которая является постоянно действующим органом (см. ст. 35 ТК РФ).

Таким образом, взаимодействие сторон социального партнерства и их представителей складывается в зависимости от их формы (ст. 27 ТК РФ) и числа сторон, заключающих договор (соглашение), - на двусторонней или трехсторонней основе. При заключении коллективного договора возникают двусторонние отношения, а при заключении соглашения могут быть двусторонние или трехсторонние отношения.

На локальном уровне в организации или у индивидуального предпринимателя разрабатывается и заключается коллективный договор между работодателем и работниками, регулирующий их социально-трудовые отношения. Являясь результатом коллективных переговоров и достигнутого соглашения, коллективный договор выражает интересы работников и работодателя (организации или индивидуального предпринимателя) - социальных партнеров, что именуется "бипартизм" (две части), т.е. два участника.

Соглашения принимаются на различных уровнях и выходят за локальные рамки.

По договоренности сторон, участвующих в переговорах, определяется вопрос о соглашениях, которые могут быть двусторонними, где участвуют представители работников и работодателей, и трехсторонними, в которых участвуют также органы государственной власти и органы местного самоуправления. Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующих уровнях. Эти трехсторонние комиссии действуют на основе принципа трипартизма (по терминологии МОТ), т.е. трехстороннего сотрудничества, где представлены три участника: от работников - профессиональные союзы, от работодателей - их объединения, от государства - указанные органы. Представители сторон соответствующего уровня выступают участниками тех или иных соглашений, разрабатывают и принимают

соглашения в результате проведенных коллективных переговоров, организуют контроль за их выполнением, в составе трехсторонних комиссий "своего" уровня участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных или иных нормативных правовых актов и др.

Система взаимоотношений социального партнерства строится соответственно уровням, определенным федеральным законом, с учетом территориальных и отраслевых особенностей на основе коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

Статья 26 ТК РФ выделяет следующие уровни, на которых может осуществляться социальное партнерство:

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

Основные принципы социального партнерства, получившие свое выражение в ст. 24 ТК РФ, являются принципами института социального партнерства в сфере труда. Данные принципы создают основу и определяют общую направленность регулирования отношений по социальному партнерству, а также обеспечивают единство института социального партнерства. Они рассматриваются в той же последовательности, как и получили свое выражение в ст. 24 ТК РФ.

Следует особо подчеркнуть особую важность принципа ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. За неисполнение сторонами социального партнерства, их представителями коллективных договоров, соглашений, а также за нарушение нормативных правовых актов законом установлена ответственность (ст. 55 ТК РФ).

Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений имеет большое значение не только для обнаружения правонарушений. Осуществление контроля позволяет выявить и своевременно устранить причины невыполнения коллективного договора, соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Взаимодействие социальных партнеров, их представителей, сближение позиций между ними, согласование интересов и принятие взаимоприемлемых решений могут осуществляться в различных формах. В ст. 27 ТК РФ определены формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров и соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Результатом реализации названных форм социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения соответствующего уровня (генеральное - на федеральном уровне, региональные - в субъектах РФ; отраслевые и межотраслевые - на уровне одной или нескольких отраслей и другие соглашения).

5.2. Представители работников и работодателей

Стороны социального партнерства вступают в соответствующие отношения через своих представителей. Их участие во многом зависит от соблюдения законодательства о представителях работников и работодателей, полномочий, которыми они наделены, и правильного оформления представительства в соответствии с требованиями закона.

Представителями работников в социальном партнерстве могут быть:

- а) профессиональные союзы;
- б) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ;

в) объединения профессиональных союзов, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

На локальном уровне (в рамках конкретного работодателя) интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников и работодателей представляют первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками.

Особенности правового положения профессиональных союзов, порядок и условия их создания, а также принципы деятельности устанавливаются Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В ТК РФ предусмотрены условия и определен порядок избрания иного представителя (представительного органа) работников (ст. 31). В случаях когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных организаций не объединяет более половины работников и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий может быть избран из числа работников **иной представитель (представительный орган)**. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. Следовательно, в случае когда первичная профсоюзная организация не представляет интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием должен быть избран представитель для осуществления полномочий в социальном партнерстве.

Интересы работников на иных уровнях социального партнерства, за рамками конкретных работодателей (в частности, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений) представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Представителями работодателей на локальном уровне при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров являются руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами субъектов РФ или органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами. На всех остальных уровнях социального партнерства интересы работодателей представляют **объединения работодателей**, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

Особенности правового положения объединения работодателей, их виды, порядок и условия их создания, принципы деятельности устанавливаются Федеральным законом "Об объединениях работодателей". В нем разграничены и четко определены права и обязанности членов объединения работодателей, а также права и обязанности объединений работодателей, вопросы их реорганизации и ликвидации.

Объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, проводимых на различных уровнях, а также на федеральном уровне при заключении или изменении соглашений. Они представляют интересы своих членов при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Объединение работодателей выполняет лишь представительские функции и не отвечает за выполнение работодателями их обязательств, хотя последствия действий объединений наступают для членов объединений. От имени объединения работодателей выступает сформированный им исполнительный орган.

Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

Таким образом, в системе представительства работников главную роль играют профсоюзы, и в этом нет ничего удивительного. Профсоюзы хорошо организованы, они традиционно представляют интересы работников не только в нашей стране, но и в большинстве других стран. Органы первичной профсоюзной организации представляют интересы своих членов и работников, не являющихся членами профсоюза, которые вправе уполномочить этот орган представлять их интересы. На всех других уровнях социального партнерства интересы работников представляют только профсоюзы. Интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в установленном порядке.

В целях более действенного развития социально-партнерских отношений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются такие органы социального партнерства, как комиссии, в которые входят представители сторон, наделенные необходимыми полномочиями. Многоуровневая организационно-правовая структура органов социального партнерства призвана обеспечить единообразие и необходимую субординацию в деятельности всех органов социального партнерства, участвующих в регулировании социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с Законом о РТК. Членами РТК являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

Трехсторонние комиссии могут образовываться в субъектах РФ, их деятельность осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых регулируется законами субъектов РФ, положениями, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне также могут образовываться комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Их задача - проведение коллективных переговоров, подготовка проектов и заключение отраслевых (межотраслевых) соглашений. Деятельность указанных комиссий строится на принципах социального партнерства, общих для комиссий всех уровней.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в ТК РФ дополнительно введена ст. 35.1, устанавливающая, что в соответствующие комиссии направляются для предварительного рассмотрения проекты законодательных актов, нормативные правовые и иные акты органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения. Данные меры обеспечивают существенное повышение роли указанных компетентных органов в обеспечении согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений.

5.3. Коллективные переговоры

В соответствии с трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор, соглашения содержат нормативные положения (локальные нормы), уточняющие общие и специальные нормы трудового права применительно к профилю и особенностям деятельности работодателя, специфике отраслей экономики, непроизводственной сферы и условиям, сложившимся в регионах и территориях. Они могут регулировать указанные отношения с учетом специфики условий труда, которые выявляются только на местах, что придает наибольшую эффективность правовому регулированию труда. При этом уровень прав и гарантий, содержащихся в соглашениях и коллективных договорах, должен быть не ниже уровня, установленного трудовым законодательством. Преимуществом коллективно-договорного способа является возможность улучшения условий труда, установление дополнительных льгот работникам при финансово-экономических возможностях работодателя. В ч. 3 ст. 41 ТК РФ закреплено правило, согласно которому в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (см. ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Заключению коллективного договора или соглашения на любом уровне в обязательном порядке предшествуют коллективные переговоры. Порядок их проведения регулируется гл. 6 ТК РФ. В их проведении принимают участие представители работников и работодателей. И те и другие имеют равное право проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров, для чего направляется предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров. По получении такого предложения сторона, которой оно адресовано, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения и направить ответ с указанием представителей от своей стороны, их полномочий для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров. День, следующий за днем получения инициатором переговоров указанного ответа, считается днем начала коллективных переговоров. С указанной даты начинается истечение трехмесячного срока, по окончании которого стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях, а также действуют особые гарантии представителям работников, участвующим в коллективных переговорах.

Право на ведение коллективных переговоров и подписание соглашений от имени работников на всех уровнях социального партнерства, как известно, предоставляется соответствующим профсоюзам (их объединениям). При наличии на этих уровнях нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения переговоров. Такой орган формируется с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности между ними о создании единого органа право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

На локальном уровне у работодателя могут действовать две и более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников, которые по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган. Он формируется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в состав указанного органа должен быть включен представитель от каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Этот орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников, предоставляется право инициировать коллективные переговоры без предварительного создания единого представительного органа.

В случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности они не объединяют более половины работников, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях когда в установленном порядке не удалось определить такую первичную профсоюзную организацию, а также если работники данного работодателя вообще не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, то общее собрание (конференция) может избрать из числа работников много представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый

представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня их начала сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, если от имени работников выступают лица, представляющие интересы работодателей (ст. 36 ТК РФ). От имени работников не могут выступать также организации или органы, созданные или финансируемые работодателями, органами исполнительной власти или органами местного самоуправления либо политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Порядок ведения коллективных переговоров предусмотрен ст. 37 ТК РФ.

При коллективных переговорах стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров. Участники коллективных переговоров, а также другие лица, связанные с коллективными переговорами, не должны разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), в противном случае они привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Другие вопросы, такие, как срок, место и порядок проведения коллективных переговоров, могут определяться представителями сторон, являющимися участниками коллективных переговоров.

В ходе коллективных переговоров нередко возникают разногласия, поэтому важное практическое значение имеет ст. 38 ТК РФ, определяющая, что в этом случае обязательно составляется протокол разногласий.

Урегулирование возникших разногласий по заключению или изменению коллективного договора, соглашения производится в порядке, установленном ст. 398 - 418 ТК РФ, определяющими порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Все лица, участвующие в коллективных переговорах, имеют право на гарантии и компенсации, установленные в ст. 39 ТК РФ. Они освобождаются от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка, но на срок не более трех месяцев. Все затраты, связанные с коллективными переговорами, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Когда к коллективным переговорам приглашаются эксперты, специалисты и посредники, то оплата их услуг производится приглашающей стороной, если решение этого вопроса не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, на период их проведения не могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, они не могут быть переведены на другую работу либо уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

5.4. Коллективный договор и его значение

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиалах, представительствах и указанных подразделениях представителем работодателя выступает, как правило, руководитель соответствующего подразделения или иное лицо, уполномоченное на это работодателем (ч. 5 ст. 40 ТК РФ). Правом представлять интересы работников в этих подразделениях наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами ведения коллективных переговоров (см. параграф 5.1 учебника).

С точки зрения содержания коллективного договора он выступает как правовой акт, его нормативные условия (локальные нормы) принимаются наряду с другими условиями, имеющими конкретно определенный характер, действие которых погашается по мере их исполнения.

Нормативные положения или локальные нормы (условия) коллективного договора, охватывающие своим действием всех работников либо их отдельные категории или профессиональные группы, применяются неоднократно, когда для этого есть основания, в установленном законом порядке или

порядке, определяемом коллективным договором. Они носят обязательный характер, не могут противоречить трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Коллективный договор входит в число источников трудового права, занимая свое место в системе источников, что получило закрепление в ч. 2 ст. 5 ТК РФ.

Вместе с тем в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с теми, которые предусмотрены в законе, иных нормативных правовых актах.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, которые на добровольной основе достигают соглашений по условиям коллективного договора. При этом работодатель не вправе брать на себя обязательства или иные условия, если они выходят за рамки его компетенции. В ч. 2 ст. 41 ТК РФ приведен примерный перечень обязательств сторон, которые могут включаться в коллективный договор. Этот перечень носит рекомендательный характер и не является исчерпывающим, в него включаются обязательства по таким вопросам, как формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций, механизм урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, улучшения условий охраны труда, в том числе женщин, молодежи, и другие вопросы.

Условия, включаемые в коллективные договоры, по своему характеру принято разграничивать на обязательственные, нормативные и информационные.

Обязательственные условия предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др. Они могут быть двусторонними в случае, когда их обеспечение возлагается на обе стороны коллективного договора, и односторонними, которые обеспечиваются проведением соответствующих мер одной из сторон.

Нормативные условия - это локальные нормы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения работников данного работодателя. Они устанавливаются сторонами по их соглашению и действуют, как и другие нормы права, в период действия коллективного договора. Они не могут снижать уровень трудовых прав и гарантий, установленный трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Информационные условия - это положения коллективных договоров, знакомящие работников данного работодателя с основными положениями трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности у работодателя.

В ряде статей ТК РФ содержатся отсылки к коллективному договору и, в частности, к содержащимся в них нормам по оплате и нормированию труда (разд. X ТК РФ).

Порядок разработки коллективного договора и его заключение согласно ст. 42 ТК РФ определяются сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Разработка коллективного договора осуществляется в процессе коллективных переговоров комиссией, образованной, как известно, из представителей работников и работодателя. Разработанный в результате коллективных переговоров проект коллективного договора до его заключения указанной комиссией направляется, как правило, работникам для обсуждения.

Проект коллективного договора обсуждается обычно в структурных подразделениях и в доработанном виде (с учетом замечаний и дополнений работников) выносится на общее собрание (конференцию) работников, где принимается путем голосования простым большинством голосов. Это соответствует праву работника на участие в управлении организацией и обязанности работодателя создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в указанных формах (ст. 22 ТК РФ).

Подписание коллективного договора свидетельствует о его вступлении в силу, либо он вступает в силу со дня, установленного в коллективном договоре. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и может быть продлен сторонами на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации или индивидуального предпринимателя. Коллективные договоры, заключаемые в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяются на всех работников соответствующего подразделения.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В случае реорганизации или смены формы собственности организации любая из сторон коллективного договора может направить другой стороне предложения о заключении коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

5.5. Соглашения и их виды

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

Как и коллективный договор, соглашение является правовым актом, содержащим нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения. Соглашения, так же как и коллективные договоры, включены в перечень источников трудового права, предусмотренный в ст. 5 ТК РФ.

В отличие от коллективного договора, заключаемого его сторонами на локальном уровне, соглашения заключаются на иных уровнях социального партнерства между профсоюзами (их объединениями) как представителями работников и объединениями работодателей, являющимися представителями работодателей. Между ними по их выбору могут приниматься двусторонние соглашения или трехсторонние соглашения. Для современного периода более характерно принятие трехсторонних соглашений с участием представителей государственных органов.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ). Данные соглашения, их виды указаны в соответствии с уровнями социального партнерства, определяющими сферу действия соглашений, их целевое назначение и соответственно компетенцию сторон, участвующих в их заключении.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования тех же отношений на уровне двух или более субъектов РФ. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Необходимо отметить, что отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться 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 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. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства и иные вопросы, определенные сторонами.

Как и коллективный договор, проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Некоторыми особенностями отличаются соглашения, которые требуют бюджетного финансирования. Их заключение и изменение осуществляются сторонами до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образуемыми в соответствии со ст. 35 ТК РФ. Эти комиссии являются органами социального партнерства. На федеральном уровне действует РТК. На иных уровнях создаются соответствующие трехсторонние комиссии. Органам социального партнерства посвящены нормы гл. 5 разд. II о социальном партнерстве в сфере труда. Указанные комиссии согласно ст. 47 ТК РФ имеют право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения

работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и его заключению, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в этих коллективных переговорах. Со своей стороны работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Следует отметить особенности действия соглашений, получившие свое закрепление в ст. 48 ТК РФ. Соглашение вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет, его действие может быть продлено сторонами на срок также не более трех лет. При этом продление возможно только один раз.

Действие соглашения распространяется на работников и на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить это соглашение от их имени. На органы государственной власти и органы местного самоуправления действие соглашения распространяется в пределах взятых ими на себя обязательств. Соглашение распространяет свое действие также на работников и работодателей, присоединившихся к этому соглашению после его заключения. Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Если на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений. В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования указанного предложения.

Если работодатель отказывается от сделанного предложения о присоединении к соглашению, то к этому отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. При этом руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и соответствующих представителей профсоюза для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Все указанные представители обязаны принимать участие в этих консультациях.

Для отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, порядок опубликования этих соглашений и предложений о присоединении к ним устанавливается указанным федеральным органом с учетом мнения РТК. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Изменение и дополнение соглашения определяются в порядке, установленном ТК РФ для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением. Это означает, что должны быть проведены коллективные переговоры и достигнуто соглашение о возможности соответствующих изменений и дополнений, сроке их внесения и других обстоятельствах, которые возникают в период действия соглашения. Кроме того, возможность их внесения предусмотрена также в порядке, установленном соглашением.

Для коллективного договора и соглашения установлена уведомительная регистрация. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Вместе с тем если соответствующий орган по труду при осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, то он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также направляет информацию об этом в соответствующую государственную инспекцию труда, осуществляющую государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, согласно ст. 50 ТК РФ, не действительны и не

подлежат применению. Данное положение соответствует ч. 2 ст. 9 ТК РФ, в которой установлено, что коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие занятости и ее формы;
- признаки трудовой занятости; формы обеспечения трудовой занятости;
- понятия занятых и незанятых граждан;
- основы правовой организации трудоустройства;
- особенности трудоустройства отдельных категорий граждан;
- понятие и признаки подходящей работы;
- правила и порядок признания граждан безработными;
- виды социальной поддержки для безработных граждан;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, имеющие значение для признания гражданина безработным и оказания социальной поддержки;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- методикой расчета пособия по безработице.

6.1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости

Занятость и безработица являются наиболее острыми экономическими и социальными проблемами любой рыночной экономики. Нормальное функционирование рынка труда должно поддерживаться конкуренцией спроса и предложения на рабочую силу. Однако "в природе рынка социальная защищенность человека просто не заложена, - считает Р.З. Лившиц, - поэтому, чтобы ее обеспечить, ее нужно ввести искусственно" <1>. Социальная функция государства реализуется через систему законодательства, закрепляющую минимальные стандарты, позволяющие каждому человеку эффективно реализовывать свои способности к труду.

<1> Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 78.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики занятости населения определены в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

В ст. 5 указанного Закона определено, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Такая позиция основана на международно-правовом видении государственной политики в области занятости. Так, Конвенция N 122 "О политике в области занятости", принятая Генеральной конференцией МОТ в 1964 г. и вступившая в силу 15 июля 1966 г. <1>, предусматривает, что политика в области занятости должна создавать такие условия, при которых каждый желающий работать мог бы быть обеспечен продуктивной работой на

основе свободы выбора вида занятости. Право на защиту от безработицы предусмотрено ст. 1 Всеобщей декларации прав человека <2>.

<1> Конвенции и рекомендации, принятые МКТ. 1957 - 1990. Т. 2. Женева, 1990.

<2> Всеобщая декларация прав человека, принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН. М.: Право, 1994.

При этом государственная политика в области содействия занятости населения осуществляется в основном по следующим направлениям:

- развитие трудовых ресурсов, 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;

- особое внимание уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым необходимы постоянный уход, помощь и надзор; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, и др.);

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

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

- и другие направления.

Содержание понятия занятости раскрывается в ст. 1 Закона о занятости: **занятость** - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

При этом указано, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом, а незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Согласно ст. 2 Закона о занятости **занятыми считаются граждане:**

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

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

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

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях

удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Занятость может проявляться в различных **видах и формах**. Условно все виды занятости общественно полезной деятельностью можно отнести к **трем основным видам**: учебная; трудовая; военная и приравненная к ней служба.

В настоящем учебнике рассматривается только трудовая занятость. **Трудовая занятость** - это занятость граждан в сфере общественного и личного труда в предусмотренных законодательством формах, направленная на получение заработка (трудового дохода) либо выполняемая в порядке общественных работ.

Формы трудовой занятости - это установленные законом (или не противоречащие ему) сферы реализации гражданами способности к труду. Ими, например, являются: работа по трудовому договору; гражданско-правовому договору; предпринимательская деятельность; членство в кооперативах, товариществах и др. В рамках рассматриваемой темы нас интересует обеспечение трудовой занятости, основанной на трудовом договоре (или направленное на заключение такового). Другими словами, все, что помогает гражданину получить работу по трудовому договору, и есть в основном обеспечение трудовой занятости.

Выделяют **формы обеспечения трудовой занятости**, которые определяются как установленные государством организационные и правовые приемы и средства, которые способствуют получению гражданам возможности трудиться в избранной сфере деятельности согласно призванию, способностям, образованию, выполнять определенную работу на период временной незанятости, а также необходимую профессиональную подготовку <1>.

<1> Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России. М., 2006. С. 96.

Обычно формы обеспечения трудовой занятости подразделяют на три группы: 1) формы профессиональной подготовки кадров (непосредственно в организации (у работодателя), по направлению (через) службы занятости и др.); 2) формы распределения рабочей силы (за исключением самостоятельного устройства граждан на работу) или виды организованного трудоустройства <1> (через службу занятости - переселение в сельскую местность, перевод в другую организацию (к другому работодателю) либо в другую местность и т.п.); 3) формы, прямо не входящие в указанные две группы (в частности, профориентация, организация общественных работ, квотирование рабочих мест).

<1> То есть при помощи посредника в лице специально уполномоченного органа или организации.

Человек вправе выбирать по своему желанию одну из сфер общественно полезной занятости (профессиональный труд в народном хозяйстве, учебу с отрывом от работы, домашнее хозяйство и т.п.). Однако преобладающей является занятость профессиональным трудом. По результатам последней Всероссийской переписи населения для 48 млн. человек (95%) доходы от трудовой деятельности являются единственным источником к существованию.

Законом о занятости предусматривается комплекс **прав граждан в области занятости**. При этом следует учитывать, что часть прав предусмотрена для граждан, ищущих работу, а часть прав ориентирована только на тех граждан, которые приобрели статус безработного (см. параграф 6.3 данной главы).

Так, в соответствии со ст. 8 Закона о занятости граждане имеют **право на выбор места работы** путем прямого обращения к работодателю, с которым гражданин при достижении соглашения (трудового договора) вступает в трудовые отношения, или с помощью бесплатного посредничества государственных органов службы занятости либо с помощью других организаций, если гражданин прибегает к их содействию в трудоустройстве.

В ст. 9 Закона о занятости устанавливается **право граждан на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в органах службы занятости, бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы безопасности** в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

В ст. 10 Закона о занятости легализуется **право граждан на профессиональную деятельность в период их пребывания за границей**, а также право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей. Для этого заключаются межгосударственные соглашения, предусматривающие численность

миграционных потоков, их квалификационный состав, сроки и условия найма. Учитывая возможность свободного выезда граждан Российской Федерации и благоприятные условия найма и оплаты труда за границей, можно видеть, какое противоречивое значение имеет зарубежная миграция для нашей страны.

Установленное в ст. 11 Закона о занятости **право граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов** службы занятости и их должностных лиц реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ.

Права граждан в области занятости подкрепляются социальными и правовыми гарантиями государства. Так, в ст. 12 "Гарантии государства в реализации права гражданина на труд" Закона о занятости указывается, что государство гарантирует гражданам Российской Федерации свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; защиту от безработицы; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; информирование о положении на рынке труда.

6.2. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации

Под **трудоустройством** понимается система организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

Трудоустройство выступает в качестве важнейшего способа содействия занятости и одного из наиболее действенных инструментов в политике занятости. В научной литературе предлагаются широкое и узкое понимание данного правового явления. Так, в широком смысле трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, не противоречащей законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуально-трудовую деятельность, предпринимательство и т.п. <1>. Таким образом, анализируемым понятием охватываются как содействие получению возможности трудиться, так и сам процесс осуществления трудовой деятельности (применения труда). Последнее может включать в себя все аспекты реализации трудового правоотношения (работы по трудовому договору), а также работы на основании ряда гражданско-правовых договоров. Нередко к трудоустройству относят все процессы, предшествующие заключению трудового договора, в том числе и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а организациями - работников требуемой квалификации. Представляется, что в современных условиях целесообразно рассматривать данное явление в наиболее узком смысле, относя к нему такие ситуации, когда установлению трудового правоотношения предшествует содействие государственного посреднического органа. Таким образом, трудоустройство является одной из организационно-правовых форм обеспечения занятости.

<1> Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство (обзор законодательства). СПб., 1994. С. 24.

Одним из признаков трудоустройства является участие в нем посреднических органов (как государственных, так и негосударственных). Необходимость создания специальных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрена международными актами о труде. В частности, Конвенция МОТ N 88 "Об организации службы занятости" (1948 г.) обязывает государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых - обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю в сфере труда, занятости, является **Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)**, находящаяся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на центры занятости, которые и выступают органами трудоустройства. Последние обязаны принять заявление гражданина, осуществить его регистрацию и оказать государственные услуги по подысканию для него подходящей работы.

Органы службы занятости обязаны оказывать посредническую помощь в трудоустройстве всем обращающимся гражданам, в том числе: занятым трудовой деятельностью, включая желающих сменить место работы, характер или режим труда, а также работать в свободное от учебы или основной работы время; не занятым трудовой деятельностью, включая граждан, получающих пенсию, в том числе по инвалидности I, II и III групп; гражданам, проживающим на территории России; беженцам, вынужденным переселенцам, иностранным гражданам. При этом граждане имеют право обращаться за информацией,

консультацией, содействием в трудоустройстве в городской (районный) отдел занятости населения по месту постоянного проживания или временного пребывания.

К посредничеству в трудоустройстве относятся, например, следующие виды услуг, предоставляемые службой занятости гражданам: информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (включая информацию о возможности трудоустройства в другой местности, а также на временные, сезонные и общественные работы); рекомендации по самостоятельному поиску работы; информация о возможности пройти обучение или получить дополнительное образование; консультация по профессиональной ориентации; предоставление перечня и образцов документов, необходимых для регистрации в службе занятости в целях поиска подходящей работы; регистрация граждан, обратившихся в службу занятости в целях поиска подходящей работы; подбор гражданам, испытывающим трудности в трудоустройстве, подходящей работы и т.д.

Наряду с государственными органами помощь в трудоустройстве могут оказывать и негосударственные органы (кадровые агентства, общества занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и ряд других), однако их услуги являются платными.

Для получения государственной услуги в сфере содействия занятости гражданам необходимо пройти регистрацию. Правила регистрации установлены Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы".

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг.

Трудоспособным гражданам, обратившимся в органы службы занятости, не имеющим работы и заработка, ищущим работу и готовым к ней приступить, при постановке на учет устанавливается дата посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления ими соответствующих документов (паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность); трудовая книжка, документ, подтверждающий квалификацию; справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы; для инвалидов - индивидуальная программа реабилитации). Служба занятости осуществляет поиск подходящей работы и при наличии вакансии выдает гражданину направление для прохождения собеседования у работодателя, на которое гражданин обязан явиться в течение трех дней. По истечении 11 дней граждане, не трудоустроенные службой занятости, признаются безработными с первого дня их регистрации.

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

Подходящей считается такая **работа**, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места (ст. 4 Закона о занятости).

Из указанного определения можно выделить четыре условия для признания работы подходящей.

Первое условие - **профессиональная пригодность** гражданина, которая определяется уровнем квалификации, подтвержденным соответствующим документом (дипломом, свидетельством), а также продолжительностью (опытом) работы. Служба занятости, подбирая гражданам подходящую работу, учитывает квалификационные требования, которые предъявляются работодателями к работникам. Если гражданин имеет несколько профессий, то поиск работы проводится по каждой из них. При этом служба занятости отдает предпочтение той профессии (специальности), по которой гражданин работал перед обращением в службу занятости, учитывает желание гражданина и наличие вакансий на рынке труда.

Второе условие - **учет условий последнего места работы**. В частности, в соответствии со ст. 4 Закона о занятости работа не может считаться подходящей, если она связана с переменной места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (прожиточный минимум), исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке <1>. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

<1> В соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 19 июня 2013 г. величина прожиточного минимума в г. Москве за I квартал 2013 г. для трудоспособного населения составляет 11 249 руб.

См. также: Закон г. Москвы от 4 декабря 2013 г. N 66 "Об установлении величины прожиточного

минимума пенсионера в городе Москве в целях определения региональной социальной доплаты к пенсии на 2014 год".

Третье условие - **состояние здоровья гражданина**. Служба занятости ведет поиск вакансий, принимая во внимание возраст гражданина, его физические особенности, имеющиеся хронические заболевания.

Четвертое условие - **транспортная доступность рабочего места**. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общего транспорта в данной местности. На практике величина максимальной удаленности устанавливается нормативными актами субъектов РФ или для всех работников, или в зависимости от категорий граждан, нуждающихся в трудоустройстве, например для инвалидов, женщин, имеющих детей, и т.д.

В качестве **исключения из общего правила** для некоторых категорий граждан подходящей работой может считаться любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, а также общественные работы <1>. В частности, для впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; предусмотренные законодательством РФ; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством РФ порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия; отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице; состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших; обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

<1> По общему правилу участие в оплачиваемых общественных работах безработным может быть предложено только при их согласии в качестве дополнительной меры поддержания их материального положения. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 утверждено Положение об организации общественных работ.

Особое внимание государство уделяет **гражданам, испытывающим трудности в поиске работы**, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. В соответствии со ст. 5 Закона о занятости к таким гражданам относятся 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 страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); 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, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

В частности, для **инвалидов** в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в качестве дополнительной гарантии их трудовой занятости предусматривается система квотирования: организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места производится работодателем по направлению службы занятости или самостоятельно.

С 5 февраля 2012 г. вступил в силу Административный регламент исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 1 ноября 2011 г. N 1314н. Согласно этому Регламенту органы содействия занятости населения должны проводить плановые (выездные и документарные) и внеплановые (выездные и документарные) проверки организаций.

Проверке подлежит соблюдение организацией следующих условий:

- соответствие количества выделенных (созданных) организацией рабочих мест (в том числе специальных) для приема на работу лиц с ограниченными возможностями требованиям законодательства

в области квотирования рабочих мест для инвалидов;

- соответствие численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест, предназначенных для подобных сотрудников;
- предоставление организацией в государственное учреждение службы занятости населения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 3 тыс. руб. (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ).

Определенные трудности с трудоустройством испытывают пенсионеры. В связи с этим Закон о занятости (ч. 2 ст. 32) предусматривает возможность **досрочного оформления пенсии по старости** при отсутствии возможности трудоустройства для граждан, не достигших пенсионного возраста и имеющих страховой стаж определенной продолжительности, уволенных в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

Особое внимание государство уделяет обеспечению занятости **лиц с семейными обязанностями**. В частности, согласно ст. 7.1-1 Закона о занятости органы государственной власти субъектов РФ вправе организовывать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на создание условий для совмещения незанятыми многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

6.3. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан

Статья 3 Закона о занятости закрепляет понятие безработных и содержит перечень граждан, которые не могут быть признаны безработными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Не могут быть признаны безработными граждане:

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

Безработным гражданам гарантируются социальная поддержка; осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования и др.

В качестве социальной поддержки государство гарантирует безработным выплату пособия по

безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности, а также выплату стипендии в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности.

Согласно п. 1 ст. 31 Закона о занятости пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Общим правилом является установление пособия **в процентном отношении к среднему заработку**, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы. Величина пособия зависит также и от периода (продолжительности) безработицы. Таких периодов два. Каждый из них не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении <1> в течение 18 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости. Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице, если иное не предусмотрено Законом о занятости.

<1> Выплата пособия может приостанавливаться по ряду причин, указанных в ст. 34 Закона о занятости. Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице. В данном случае производить подсчет времени выплаты пособия нужно суммарно.

В первом периоде пособие по безработице выплачивается в первые три месяца безработицы - 75% среднего месячного заработка по последнему месту работы, за последующие четыре месяца - 60% среднего заработка, в дальнейшем - 45% среднего заработка. Однако следует иметь в виду, что выплаты не могут превышать максимальной величины пособия по безработице и не могут быть ниже минимальной величины пособия по безработице. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством РФ. Так, в 2014 г. в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 октября 2013 г. N 973 **минимальная и максимальная величины пособия по безработице** составляют соответственно 850 и 4900 руб.

Во втором периоде выплаты предусмотрены в размере минимальной величины пособия по безработице.

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

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в обоих периодах **в размере минимальной величины пособия по безработице**. Каждый период выплаты пособия по безработице для этих граждан не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.

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

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости).

Глава 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие трудового договора, его значение, содержание;
- виды трудовых договоров, особенности отдельных видов трудовых договоров;
- общий порядок заключения трудового договора, гарантии при его заключении;
- изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, отстранение от работы;
- основания прекращения трудового договора, их классификацию;

- порядок оформления увольнения работника;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- реализовывать гарантии трудовых прав при возникновении, изменении, прекращении трудового договора; отличать перевод от перемещения;
- различать прекращение трудового договора в связи с изменением существенных условий труда и расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для заключения, изменения, прекращения трудового договора;
- при заключении трудового договора правильно обозначить трудовую функцию работника;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа трудового договора и выполнения его условий;
- профессиональными навыками выполнения трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

7.1. Понятие, значение и содержание трудового договора

Трудовой договор имеет важное значение, свидетельствуя о договорном характере труда, свободе труда в Российской Федерации, гарантируемых Конституцией РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 2, 15, 56 и др.).

Свобода труда позволяет каждому гражданину (физическому лицу) реализовать право на труд при добровольном выборе места и рода работы на основе трудового договора. Таким образом, трудовой договор, выступая правовой формой свободы труда, включая право на труд, выполняет, во-первых, свою важную социальную роль. Во-вторых, находит свое проявление экономическая роль трудового договора, так как он предоставляет работодателю полную возможность подбора необходимых ему работников с учетом собственных интересов и потребностей на рынке труда. В-третьих, юридическое значение и функциональная роль трудового договора более всего очевидны в механизме правового регулирования трудовых отношений, они раскрываются в соотношении трудового договора и порождаемого им трудового правоотношения. При этом трудовой договор является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовой договор как основание в подавляющем большинстве случаев порождает трудовое правоотношение. Лишь в отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 16), основаниями возникновения трудовых правоотношений выступают сложные юридические составы, в которых обязательно наличествует трудовой договор.

Трудовой договор также является основанием существования и развития трудового правоотношения. С изменением трудового договора изменяется трудовое правоотношение, а с прекращением трудового договора прекращается трудовое правоотношение.

В-четвертых, трудовой договор, дополняя коллективно-договорное, локальное и государственное регулирование трудовых отношений, играет определенную регулирующую роль в конкретизации и, соответственно, индивидуализации условий труда каждого работника.

Особо выделяется то значение, которое имеет трудовой договор как важнейший институт, занимающий центральное место в системе российского трудового права, его нормы определяют понятие и содержание трудового договора, общий порядок заключения трудового договора, отдельные его виды, изменение трудового договора, в том числе перевод на другую работу, основания и порядок прекращения трудового договора и др.

Часть III ТК РФ начинается с разд. III, посвященного трудовому договору и охватывающего гл. 10 - 14, однако нормы о трудовом договоре содержатся во многих разделах ТК РФ, иных законах и нормативных правовых актах, свидетельствуя о его большом значении.

Легальное определение понятия трудового договора приведено в ст. 56 ТК РФ. Согласно данному определению, **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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Заключая трудовой договор, его стороны договариваются о том, какую трудовую функцию будет лично выполнять работник. Выполнение работником лично трудовой функции и подчинение работника внутреннему трудовому распорядку являются отличительными чертами трудового договора, как и

некоторые другие отличия данного договора, свидетельствующие о его трудово-правовой природе.

В свою очередь, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся заработную плату за его труд и обеспечивать безопасные и другие условия труда работника. Систематическая выплата работнику заработной платы и создание всех необходимых условий труда также отличают данный договор.

Указанные отличительные признаки трудового договора позволяют отграничить данный договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудовой деятельностью (подряд, поручение, возмездное оказание услуг и т.д.), содержанием которых является выполнение конкретного (заранее обусловленного) задания (представление результата труда, оказание услуги), т.е. имеет место труд, выполненный в прошлом (овеществленный труд и представленные его результаты).

При выполнении заданий по гражданско-правовому договору (например, подряда) труд служит лишь способом выполнения взятых обязательств, поскольку подрядчик не обязан лично выполнять трудовую функцию, не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, он сам распределяет свое время, когда ему работать, когда отдыхать, он не связан определенными нормами труда, не получает определенную заработную плату в установленные дни и часы и др. На основе гражданско-правовых договоров возникают не трудовые, а гражданско-правовые отношения.

Работа по гражданско-правовому договору не засчитывается в стаж работы по специальности, не вносится в трудовую книжку, лицу, выполняющему работу по гражданско-правовому договору, не предоставляется ежегодный отпуск, не оплачивается больничный лист, не устанавливаются иные условия труда и льготы, как работникам.

Содержанием трудового договора является **совокупность всех его условий** (ст. 57 ТК РФ), которые принято подразделять на **обязательные** (соглашение сторон по этим условиям должно быть непременно достигнуто) и **дополнительные** (или **факультативные** - условия, которые могут иметь место, если стороны оговорят их).

К обязательным относятся **условия** о месте работы, о трудовой функции, о дате начала работы, об оплате труда, о социальном страховании. Вместе с тем в ряде случаев круг обязательных условий может расширяться. Если стороны оговаривают срок действия договора, то данное условие включается в число обязательных с уточнением срока его действия и обстоятельств (причины), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник будет трудиться на тяжелой работе, во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с которыми предоставляются компенсации, то характеристика таких условий труда также входит в число обязательных условий трудового договора. Режим труда и отдыха включается в обязательные условия, если в отношении данного работника он отличается от общих правил, установленных у работодателя (например, у работника с неполным рабочим временем, у совместителя и др.).

Под **местом работы** понимается работодатель, с которым работник заключает трудовой договор, и территориальное расположение, местность, где находится работодатель и будет трудиться работник. Если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, то в этих случаях место работы определяется с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Трудовая функция определяется как "работа по должности в соответствии со штатным расписанием <1>, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы". В ст. 57 ТК РФ также установлено, что если с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано в соответствии с федеральными законами предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках либо профессиональном стандарте. В настоящее время действуют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и иных служащих (ЕКС) <2>.

<1> **Штатное расписание** - это организационно-распорядительный документ, который определяет численный состав организации, а также содержит перечень должностей и сведения о должностных окладах, надбавках к ним.

<2> См.: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37.

Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, которая необходима работнику

для выполнения определенного вида профессиональной деятельности (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ). В отличие от ЕКС и ЕТКС структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Профессиональные стандарты можно использовать <1>:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работника;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда.

<1> См.: п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23.

В настоящее время профессиональные стандарты находятся на стадии разработки. Работодатель вправе сам разработать проект профессионального стандарта. Для этого необходимо направить в Минтруд России уведомление (рекомендуемый образец размещен на официальном сайте Минтруда России).

Условие о **трудовой функции** характеризует работу (круг обязанностей), которую надлежит выполнять работнику. При этом трудовая функция рабочего определяется его профессией (специальностью) и квалификацией, а руководителя специалиста, иного служащего - должностью, рассчитанной на выполнение работы (обязанностей по должности) лицом, имеющим соответствующую специальность и квалификацию.

К обязательным условиям трудового договора относится условие о **дате начала работы**. Эта дата (конкретный день) обычно указывается в трудовом договоре и в приказе (распоряжении), которым оформляется прием на работу. Он вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

В ст. 61 ТК РФ закрепляется порядок вступления трудового договора в силу.

Условия оплаты труда включают в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Указанные условия оплаты труда, а не просто размер должностного оклада или тарифной ставки входят в число обязательных условий.

В число обязательных условий входит также условие **об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В отличие от обязательных к **дополнительным (факультативным) условиям трудового договора** относятся те, без которых трудовой договор может быть заключен, например **испытание при приеме на работу**. Трудовой договор заключается и без испытания и испытательного срока. В то же время по соглашению сторон могут быть определены как испытание, так и другие дополнительные условия, например **направление работника на повышение квалификации**. К дополнительным условиям отнесена обязанность работника **отработать после обучения не менее срока, установленного договором**, если обучение проводилось за счет средств работодателя. Условия о **неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну**, ставших известными работнику в связи с выполнением им своих обязанностей, также могут содержаться в трудовом договоре.

Своим соглашением, как известно, стороны могут **уточнить "место работы"** путем указания на структурное подразделение и его местонахождение и (или) уточнить рабочее место.

К дополнительным условиям трудового договора относятся также виды и **условия дополнительного страхования, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи**.

В трудовом договоре могут предусматриваться различные дополнительные условия, однако необходимо соблюдать важное требование, установленное ч. 4 ст. 57 ТК РФ: во всех случаях условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Если такие условия включены в трудовой договор, то согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ они не подлежат применению.

По смыслу ст. 57 ТК РФ в содержание трудового договора включены также сведения, которые носят информационный характер и не относятся к условиям трудового договора. Например, такие сведения, как о сторонах трудового договора, о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, а также указываются место и дата заключения трудового договора.

Перечисленные сведения и условия являются необходимой частью трудового договора, и если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Законодатель дал возможность сторонам трудового договора восполнить пробел:

- недостающие **сведения** вносятся непосредственно в текст обоих экземпляров договора и заверяются подписями сторон и печатью работодателя;

- недостающие **условия** устанавливаются отдельным соглашением сторон, которое заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора.

Если отсутствие в трудовом договоре обязательных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 КоАП РФ).

7.2. Общий порядок заключения трудового договора

Порядку заключения трудового договора и приему на работу посвящена гл. 11 ТК РФ. Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно, и дополнительным условиям данного договора. Трудовой договор оформляется непременно **в письменной форме**. Он составляется в двух экземплярах (если законом или нормативным актом не предусмотрено большее количество экземпляров), каждый подписывается сторонами, один из подписанных договоров хранится у работодателя, другой передается работнику, который подтверждает это своей подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется **приказом (распоряжением) работодателя**. Данный приказ должен соответствовать условиям трудового договора, он объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В отличие от трудового договора - юридического акта, порождающего трудовое правоотношение, приказ является только актом оформления. Этот приказ служит основанием для включения работника в списки (состав) работающих, для внесения записи в его трудовую книжку, начисления ему заработной платы и т.д. По требованию работника работодатель обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу, а по письменному обращению - выдать работнику копии и других документов, связанных с его работой.

При заключении трудового договора работник обязан представить **необходимые документы**. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, обязательно представляются паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, - документ воинского учета.

Обязательным документом, который должен быть представлен, является **трудовая книжка**. Трудовая книжка не предъявляется при приеме на работу по совместительству, а также когда трудовой договор заключается впервые, в этом случае она оформляется работодателем.

Трудовая книжка согласно ст. 66 ТК РФ является основным документом о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является согласно ст. 309 ТК РФ письменный трудовой договор, который указанный работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать

в соответствующем органе местного самоуправления (ч. 4 ст. 303 ТК РФ).

Кроме паспорта и трудовой книжки работодатель вправе потребовать от поступающего на работу **страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования**. При поступлении гражданина на работу впервые такое свидетельство оформляет работодатель.

Если выполняемая работа требует специальных знаний, специальной подготовки, гражданин обязан предъявить **документ об образовании**, о квалификации или определенных специальных знаниях (например, диплом юриста, учителя, врача или удостоверение на право вождения автомобиля, троллейбуса и др.), которые подтверждают наличие у лица профессии (специальности) и квалификации, свидетельствующих о его профессиональной подготовленности.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному наказанию, дополнительно необходимо предъявить **справку о наличии (отсутствии) судимости** или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В частности, работодатель должен запросить справку об отсутствии судимости при приеме на работу:

- лица, осуществляющего педагогическую деятельность (ч. 2 ст. 331 ТК РФ);
- лица, осуществляющего деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ);
- специалистов авиационного персонала (п. 3 ст. 52 ВК РФ);
- судебных приставов (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах");
- лица, обеспечивающего безопасность объектов топливно-энергетического комплекса (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 21 июля 2011 г. N 256-ФЗ "О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса");
- лица, обеспечивающего транспортную безопасность (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 9 февраля 2007 г. N 16-ФЗ "О транспортной безопасности"), и др.

Услугу по выдаче справок об отсутствии судимости предоставляет МВД России в порядке, предусмотренном Административным регламентом <1>. Для ее получения необходимо обратиться с соответствующим заявлением в г. Москве в Федеральное казенное учреждение "Главный информационно-аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации".

<1> См.: Административный регламент МВД по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденный Приказом МВД России от 7 ноября 2011 г. N 1121.

В ТК РФ установлено, что в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. При этом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и указанных нормативными актами федерального уровня (ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ). Так, при приеме на работу инвалидов необходима рекомендация государственного учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) или другой экспертной организации, а также направление службы занятости при устройстве на рабочее место в счет установленной квоты для данной категории работников.

Трудовой договор, не оформленный письменно, как того требует ст. 67 ТК РФ, не утрачивает своего значения, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В данном случае, согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ, работодатель не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе обязан оформить трудовой договор в письменной форме.

В ТК РФ установлены соответствующие **гарантии при заключении трудового договора** (ст. 64). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и не допускается какая-либо дискриминация. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст. 64 ТК РФ). В этой статье установлено, что не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи,

национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. При этом запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Кроме того, запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Следует иметь в виду, что не является 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, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора по соглашению его сторон установить испытание работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе. **Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре**, как того требует ст. 70 ТК РФ, иначе работник будет принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев. Но для руководителей организаций, их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания предусмотрен до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При этом в испытательный срок не засчитывается время болезни и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При этом расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

Необходимо отметить, что **в зависимости от срока действия** все трудовые договоры разграничиваются согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ на трудовые договоры, которые заключаются на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, является наиболее распространенным. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения, им посвящены ст. 58, 59 ТК РФ. В ч. 1 ст. 59 ТК РФ установлены случаи, когда заключается трудовой договор на определенный срок, а в ч. 2 той же статьи перечислены случаи, когда стороны своим соглашением обуславливают трудовой договор на определенный срок.

В случае когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник после истечения трудового договора продолжает работу, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Соответствующим образом сформулировано одно из общих оснований прекращения трудового договора как "истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения" (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Таким образом, в указанных статьях содержится важная гарантия - если трудовой договор не прекращается в обусловленный срок его действия, то он превращается в трудовой договор на неопределенный срок.

7.3. Особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников

В ТК РФ (разд. XII) определены категории работников, характер и особенности труда которых или иные факторы, влияющие на их трудовую деятельность, обуславливают необходимость дифференциации правового регулирования их труда и, в частности, особого порядка заключения трудового договора, его прекращения и др.

Дифференциация правового регулирования труда означает, что наряду с общими нормами трудового права, распространяющимися на всех работников и работодателей на всей территории России (ст. 11 ТК РФ), трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, устанавливают специальные нормы, адресованные отдельным категориям лиц. В основе дифференцированного подхода к участникам трудового процесса лежат такие критерии, как особенности разных субъектов труда, в том числе и половозрастные (несовершеннолетние работники, женщины); наличие семейных обязанностей (лица с семейными обязанностями); наличие гражданства (иностранцы, граждане или лица без гражданства) <1>; характер труда отдельных категорий работников (руководитель и члены коллегиального исполнительного органа организации и др.); особенности и условия производства и труда (надомники, лица, работающие вахтовым методом, и др.), природно-климатические условия (работа на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях) и др. Эти особенности объективно и постоянно присутствуют в характеристике трудовых отношений, налагают на них определенную специфику, в связи с чем законодатель учитывает их при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

<1> См. гл. 50.1 ТК РФ, которой определены особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в том числе возраст, с которого допускается заключение трудового договора, документы, необходимые для заключения трудового договора, особенности перевода и отстранения от работы, а также прекращения трудового договора и выплаты выходного пособия.

7.3.1. Руководитель организации

В соответствии с ч. 1 ст. 273 ТК РФ **руководитель организации** - физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Следовательно, законодатель охарактеризовал правовое положение руководителя, во-первых, как работника, выполняющего особую трудовую функцию, в том числе по руководству организацией (в отличие от обычного наемного работника), и, во-вторых, как лица, наделенного определенными распорядительными полномочиями по реализации компетенции юридического лица.

На практике руководитель организации как ее единоличный исполнительный орган может называться: директор, генеральный директор, исполнительный директор, президент компании и т.д. В ТК РФ указано как общее понятие - руководитель организации. Этот руководитель представляет интересы организации, совершает сделки и т.п. Внутри организации руководитель представляет работодателя в трудовых отношениях с работниками, организует процесс труда, осуществляет подбор и расстановку кадров, утверждает штатное расписание и структуру организации, заключает трудовые и коллективные договоры, проводит иные организационно-управленческие действия.

В ТК РФ определено, что положения Кодекса распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением двух случаев. Если

руководитель организации является единственным участником (учредителем, членом организации), собственником ее имущества либо управление организацией осуществляется другим юридическим лицом (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (по договору с ним), то на этих лиц трудовое законодательство не распространяется, так как ч. 2 ст. 273 ТК РФ прямо предусматривает такое исключение.

Права и обязанности работодателя и действующего от его имени руководителя (ч. 4 ст. 20 ТК РФ) в общем виде определяются ст. 22 ТК РФ. Вместе с тем перед работодателем руководитель организации выступает как работник (сторона трудового договора) и на него распространяется действие ст. 21 ТК РФ, определяющей права и обязанности работника. В связи с этим права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК РФ и могут быть конкретизированы и дополнены другими федеральными законами, подзаконными актами РФ, а также законами и иными актами субъектов РФ, учредительными документами организации, локальными нормативными актами.

Суммируя особенности регулирования труда руководителя организации, установленные в гл. 43 ТК РФ, необходимо отметить следующее: трудовой договор с руководителем заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон; заключению трудового договора с руководителем могут предшествовать процедуры, установленные законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации (конкурс, избрание, выборы, назначение на должность и т.д.); установлены ограничения в работе руководителей на оплачиваемых должностях в других организациях по совместительству; предусмотрен запрет на вхождение в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации; установлена полная материальная ответственность руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный организации; предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудового договора и др.

Назначение, избрание, утверждение физического лица в качестве руководителя осуществляются полномочным органом. При заключении трудового договора с руководителем стороной в этом договоре является организация, которая с момента регистрации выступает как юридическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью.

Как правило, приему на работу руководителя государственного унитарного предприятия предшествует прохождение конкурса.

В корпоративных организациях руководитель может быть принят на работу по конкурсу, если это предусмотрено уставом. В других случаях руководитель принимается на работу по трудовому договору, заключаемому с ним собственником имущества этой организации или лицом (органом), уполномоченным собственником на заключение трудового договора.

Если предусмотрено законом, то руководитель, например, акционерного общества избирается на должность общим собранием акционеров или советом директоров в зависимости от того, как это установлено в уставе общества.

Трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим дополнительным основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора в отношении руководителя унитарного предприятия принимается органом, уполномоченным собственником унитарного предприятия в порядке, установленном Правительством РФ. До принятия Правительством специального порядка о прекращении трудового договора по указанному основанию необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". В п. 2 этого Постановления установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем унитарного предприятия по п. 2 ст. 278 ТК РФ принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией;

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Так, например, федеральные органы исполнительной власти при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия вправе предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения. Например, в качестве такого основания в трудовом договоре может быть предусмотрено наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем трехмесячной задолженности по заработной плате, а также нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности и т.д. Таким же основанием может служить и искажение отчетности, предусмотренной Правительством РФ, а также другие нарушения, допущенные

руководителем организации.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Эта компенсация является правовой гарантией защиты прав и законных интересов руководителя в связи с потерей работы.

Исходя из особого характера труда и повышенной ответственности руководителя, он обязан предупредить работодателя (собственника имущества организации, его представителя) о предстоящем увольнении по собственному желанию в письменной форме не позднее чем за один месяц в отличие от других работников, срок предупреждения у которых составляет две недели.

Особенности регулирования труда, которые предусмотрены ст. 273 - 280 ТК РФ для руководителей организации, могут быть распространены на членов коллегиального исполнительного органа организации.

7.3.2. Педагогические работники <1>

<1> С 1 января 2015 г. Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. N 443-ФЗ в ТК РФ введена гл. 52.1, которой определены особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.

Спецификой труда обусловлены особые требования к уровню профессиональной квалификации, состоянию здоровья, а также к общей культуре педагогических работников, что также обуславливает, наряду с общими, установление специальных требований при заключении с ними трудового договора.

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Часть 2 ст. 332 ТК РФ закрепляет порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава, а также перевода на такую должность в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, по трудовому договору, которому предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

К должностям профессорско-преподавательского состава в вузах, на которые проводится избрание по конкурсу, относятся должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

Конкурс определяется как оптимальный способ выявления у его участников максимальных (наиболее высоких) трудовых и творческих достижений, умений и навыков в рамках требуемой специальности и квалификации путем сравнения их деловых качеств и принятия тайным голосованием решения ученого совета вуза (факультета) об избрании лучшего из них.

Успешно прошедшим конкурс считается претендент, получивший наибольшее число голосов членов ученого совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. По результатам конкурса ректор издает приказ об утверждении решения ученого совета и на основании акта избрания заключает с избранным лицом трудовой договор.

Часть 11 ст. 332 ТК РФ предусматривает, что должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Декан, возглавляющий факультет образовательной организации высшего образования, и заведующий кафедрой избираются в порядке, который определяется уставом образовательной организации высшего образования.

Выборы на указанные должности, как и конкурс, проводятся путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, имеющих ученые степени и ученые звания. Решение ученого совета об избрании (акт избрания) декана или заведующего кафедрой утверждается приказом ректора вуза. По результатам выборов на должность декана или заведующего кафедрой с избранным лицом заключается трудовой договор, его зачисление на соответствующую должность проводится приказом ректора.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательной организации высшего образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Некоторые особенности присущи заключению трудового договора с ректорами и проректорами вузов. На должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования могут претендовать лица в

возрасте не старше 65 лет. Однако по представлению ученого совета вуза учредитель или орган, выполняющий функцию учредителя, вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения возраста 70 лет. А ректор имеет право, соответственно, продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала также до достижения ими возраста 70 лет.

Руководитель образовательной организации избирается общим собранием или конференцией работников с последующим утверждением учредителем образовательной организации либо назначается учредителем образовательной организации, Президентом РФ или Правительством РФ в случаях, установленных федеральными законами. В соответствии с ч. 14 ст. 332 ТК РФ с проректорами заключается срочный трудовой договор на срок полномочий ректора.

Для занятия должностей, отнесенных к руководящему составу образовательной организации высшего образования и их структурных подразделений, а также должностей профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования следует исходить из повышенных квалификационных требований, включающих высшее профессиональное образование, наличие ученых степеней и ученых званий.

В то же время следует иметь в виду, что закон предусматривает ряд ограничительных норм, воспрещающих прием на работу в качестве педагогических работников в ряде случаев. Так, например, в соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составы преступлений устанавливаются законом. Одним из видов наказаний, предусмотренных УК РФ, является лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Например, на основании ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности" по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях гражданину, участвовавшему в экстремистской деятельности. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается УК РФ на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет - в качестве дополнительного. В случаях, специально предусмотренных соответствующими статьями особенной части ТК РФ, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок до 20 лет в качестве дополнительного вида наказания (ч. 2 ст. 47 УК РФ). В случае лишения преподавателя права заниматься педагогической деятельностью в течение, например, пяти лет он не может заниматься ею в образовательных учреждениях. С педагогическими работниками, которым приговором суда запрещено заниматься педагогической деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, прекращение трудового договора с педагогическими работниками может осуществляться по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ. К этим дополнительным основаниям отнесены следующие:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

7.3.3. Спортсмены и тренеры

Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров определяются гл. 54.1 ТК РФ, а также Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", в котором в качестве одного из основных прав спортсменов было предусмотрено право на заключение трудовых договоров в порядке, установленном трудовым законодательством (п. 4 ч. 1 ст. 24). Кроме того, этим Федеральным законом было установлено, что принадлежность спортсмена к физкультурно-спортивной организации определяется на основании трудового договора, заключенного спортсменом с этой организацией (ст. 27).

В правовом регулировании труда спортсменов и тренеров многое определяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, ими определяются особенности режима рабочего времени, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также различные аспекты оплаты труда спортсменов и тренеров.

Выделение специальной главы, посвященной особенностям регулирования труда спортсменов и

тренеров, обусловлено особым характером и спецификой их труда. Это заключается, прежде всего, в повышенной физической и психологической нагрузке как в процессе подготовки к спортивным соревнованиям, так и во время участия в них, а также в ряде других признаков: отсутствие четко определенного рабочего места, мобильность, связанная с подготовкой и участием в соревнованиях, осуществление профессиональной деятельности преимущественно в выходные и праздничные дни. Вместе взятые эти признаки укладываются в понятие "условия труда", особенности трудовой функции спортсменов и тренеров и др.

Прежде всего, ТК РФ и Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" определяют понятия "спортсмен" и "тренер": **спортсмен** - физическое лицо, занимающееся выбранными видом или видами спорта и выступающее на спортивных соревнованиях, а **тренер** - физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляющее проведение со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Трудовой договор со спортсменами и тренерами может заключаться на неопределенный срок, а также в соответствии со ст. 59 ТК РФ на определенный срок.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором. При приеме на работу спортсменов, тренеров, а также впоследствии в период действия трудового договора работодатели обязаны знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Эта дополнительная обязанность работодателя обусловлена спецификой трудовой деятельности спортсменов, тренеров.

По общим нормам ТК РФ гражданин вправе вступать в трудовые отношения по достижении 16-летнего возраста (ст. 63). В ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ предусматривается возможность заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет. В данном случае заключение трудового договора возможно лишь с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства после медицинского осмотра (обследования) спортсмена, не достигшего возраста 14 лет. На основании медицинского заключения орган опеки и попечительства должен определить условия, на которых такой спортсмен может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

В трудовом договоре со спортсменами в возрасте до 18 лет должна указываться продолжительность ежедневной работы.

В соответствии со ст. 348.3 ТК РФ спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) как при заключении трудового договора, так и периодически в течение его действия. Предварительные или периодические медицинские осмотры (обследования) спортсменов проводятся в целях определения пригодности к выполнению поручаемой работы и для предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. Эта норма корреспондирует со ст. 39 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", которая установила проведение систематического контроля за состоянием здоровья спортсменов, оценку адекватности физических нагрузок состоянию их здоровья, профилактику и лечение их заболеваний и полученных ими травм и др.

Часть 2 ст. 57 ТК РФ устанавливает, что в содержании трудового договора должны быть предусмотрены обязательные условия (общие для всех). Статья 348.2 ТК РФ предусматривает дополнительные обязательные условия для включения в трудовой договор со спортсменом, например: обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, а также принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя, не использовать допинговые средства и методы и проходить допинговый контроль, обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также обязанность спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, и т.д. <1>. В трудовой договор с тренером обязательно должно включаться условие о том, что он обязан принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, учрежденных международными антидопинговыми организациями.

<1> В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об их обязанности предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по собственному желанию в срок, превышающий один месяц, если установлены ограничения перехода в другие спортивные клубы (см. ст. 348.12 ТК РФ).

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером могут устанавливаться дополнительные условия, не предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в частности: о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копий трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта; об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера, о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ.

Статья 348.4 ТК РФ, в отличие от общего порядка (ст. 72.2 ТК РФ), предусматривает временный перевод спортсмена к другому работодателю в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. Такой перевод допускается по согласованию между работодателями с письменного согласия спортсмена на срок, не превышающий одного года.

По месту временной работы со спортсменом заключается срочный трудовой договор.

Действие первоначально заключенного трудового договора на период временного перевода спортсмена к другому работодателю приостанавливается, но при этом течение срока его действия не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально был заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается, а действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается либо на срок, определяемый соглашением сторон, либо, если соглашения нет, - на неопределенный срок.

Общие основания отстранения от работы установлены ст. 76 ТК РФ. Часть 1 ст. 348.5 ТК РФ устанавливает специальные основания отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях. Такими основаниями являются: 1) спортивная дисквалификация спортсмена; 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

В отношении же спортсменов предусматривается не отстранение от работы по приведенным основаниям, а только отстранение от участия в спортивных соревнованиях до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, так как трудовая функция спортсмена предусматривает участие не только в соревнованиях, но и в тренировочном процессе.

В отличие от общего порядка оплаты за период отстранения от работы, в период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель сохраняет за ним часть заработка при условии участия спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях, в подготовке к спортивным соревнованиям. При этом сохраняемая часть заработка определяется трудовым договором, но в размере не менее установленного ст. 155 ТК.

Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" следующим образом определил понятие **"спортивная дисквалификация спортсмена"** - это отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется общероссийской спортивной федерацией за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств (допинга) и (или) методов, нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями (п. 14 ст. 2).

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту нахождения спортивной сборной команды и участием в спортивных мероприятиях за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Эта норма по существу повторяет положения, закрепленные в ст. 167 ТК РФ, что подчеркивает ее гарантийный характер и идентичность юридической природы направления спортсменов, тренеров на подготовку и проведение спортивных соревнований со служебными командировками.

В отличие от указанной общей нормы, ст. 348.8 ТК РФ устанавливает исключение из общего правила о работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ), поскольку работа спортсмена и тренера по совместительству возможна у другого работодателя (а не других) только с разрешения работодателя по

основному месту работы.

Как исключение из общих норм переноски и передвижения тяжестей несовершеннолетними и женщинами-спортсменами могут иметь место некоторые превышения предельно допустимых норм. А именно во время участия в спортивных мероприятиях возможно превышение такими спортсменами установленных предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Особенности труда указанных категорий работников определяют и установление дополнительных гарантий и компенсаций спортсменам, тренерам (обязанность работодателя за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, поддерживать их в состоянии, пригодном для использования; доплаты спортсменам в период временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой, полученной при исполнении обязанностей по трудовому договору).

Спортсменам, тренерам отныне должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и должна быть не менее четырех календарных дней.

К профессиональным спортсменам и тренерам могут применяться общие основания прекращения трудового договора, поскольку они установлены в отношении всех работников независимо от места работы, трудовой функции, профиля деятельности работодателя и других условий.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора, установленными с учетом особенностей и характера труда профессиональных спортсменов, в соответствии со ст. 348.11 ТК РФ являются: 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

В изъятие из общего правила, установленного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 ТК РФ).

В случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин или по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату в порядке компенсации за прекращение трудовых отношений. Это связано с тем, что выбытие спортсмена из календарного плана спортивных мероприятий влечет за собой неудобства и потери для спортивной организации.

7.3.4. Творческие работники

С учетом особого характера работы на всех творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями их работ, профессий и должностей, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК, распространяются нормы трудового законодательства, применяемые с некоторыми особенностями специфики их труда.

В ТК РФ включена ст. 351, посвященная регулированию труда лиц, работа которых носит творческий характер. Закон объединяет их понятием "творческие работники". Указанная статья определяет круг работников, виды выполняемых работ и перечисляет основные отличия, которые в отношении указанных в ней творческих работников предопределила особенности регулирования их трудовых отношений.

Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 утвержден Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ.

Необходимо иметь в виду, что трудовые отношения всех указанных в этом Постановлении Правительства РФ творческих работников с перечисленными в нем творческими организациями устанавливаются на договорной основе.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений всех творческих работников с организациями-работодателями, приведенными в ст. 351 ТК РФ. В случае необходимости

дополнительные условия труда могут быть установлены при заключении трудового договора либо дополнительным соглашением сторон трудового договора.

В ряде случаев трудовые отношения на основании трудового договора возникают в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности творческого работника в академических театрах, академических ансамблях, организациях телевидения и т.п.

Трудовой договор определяет условия осуществления трудовой деятельности творческого работника и обязывает работодателя обеспечить этому работнику возможность выполнения обусловленной трудовой функции. В трудовом договоре с творческими работниками, с учетом специфики и психофизиологической напряженности их труда, могут предусматриваться особые условия режима рабочего времени и отдыха, оплаты труда и некоторые другие условия.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ с указанными работниками преимущественно заключается срочный трудовой договор по соглашению сторон.

Одной из особенностей правового регулирования труда творческих работников является то, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет (ст. 63 ТК РФ). Такое снижение возраста трудовой правоспособности связано с тем, что в перечисленных творческих организациях возникает необходимость участия лиц в возрасте до 14 лет в создании и (или) исполнении произведений. Труд указанных лиц может использоваться при соблюдении условий, исключающих возможность нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию. При этом обязательно соблюдение всех норм, предусмотренных ст. 265 - 271 ТК РФ.

Специфика профессиональной деятельности творческих работников определяет особенности оплаты их труда, включая порядок оплаты времени, в течение которого отдельные категории этих работников не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают. Так, если творческие работники, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с Перечнем профессий и должностей указанных творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, не были заняты в этом процессе определенный период, такое время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 157 ТК РФ). Очевидно, что ч. 5 ст. 157 ТК РФ, устанавливающая такой порядок, не является гарантийной нормой, но подчеркивает и усиливает роль договорного регулирования условий труда творческих работников.

Работники творческого труда привлекаются к работе в нерабочие праздничные дни в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

Оплата их труда за работу в нерабочие праздничные дни определяется на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

7.3.5. Работники, занятые на подземных работах

Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах, предусмотрены в гл. 51.1 ТК РФ.

Под **работниками, занятыми на подземных работах**, понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Трудовая деятельность в организациях, осуществляющих добычу полезных ископаемых или иные работы подземным способом, связана с высоким уровнем профессионального риска и с точки зрения травматизма считается одной из самых опасных. Работа глубоко под землей связана с повышенными напряженными характеристиками, такими, как неустойчивое и неудобное положение во время проведения работ, наклонная поверхность штреков, нехватка кислорода, выделение вредных азотных соединений, наличие технической воды на рабочих участках, пыли и т.п. В целях исключения вышеперечисленных нарушений к работникам, труд которых непосредственно связан с подземными условиями труда, должны предъявляться особые требования.

В связи с этим ст. 330.2 ТК РФ определяет особенности приема на подземные работы и устанавливает, в отличие от общих, два дополнительных условия заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на подземные работы: во-первых, отсутствие медицинских

противопоказаний к указанным работам, что подтверждается результатами предварительного медицинского осмотра, и, во-вторых, соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Квалификационные требования, которым должны соответствовать лица, принимаемые на подземные работы, а также порядок проверки соответствия знаний и умений указанных категорий работников соответствующим квалификационным требованиям определяются в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Помимо особых требований при приеме на работу, в отношении рассматриваемой категории работников предусмотрены и другие особенности. Во-первых, работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Проведение медицинских осмотров (обследований) в начале рабочего дня (смены) работодатель обязан организовывать каждый рабочий день (каждую смену) для всех работников, занятых на подземных работах.

Во-вторых, наряду со случаями, указанными в ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случае несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

В-третьих, на работодателя возлагаются дополнительные обязанности, указанные в ст. 330.5 ТК РФ, как, например: не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания; не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию, и т.д.

Эти меры обусловлены необходимостью предупреждения возможных аварийных ситуаций на подземных участках в целях обеспечения безопасности здоровья работающих на них людей.

7.3.6. Временные работники

Трудовые отношения работников могут устанавливаться для выполнения временной работы. В таких случаях трудовой договор заключается на срок до двух месяцев. Эту категорию работников принято называть **временными работниками**. Ограничение продолжительности их работы на срок до двух месяцев влечет за собой целый ряд особенностей. Прежде всего, при заключении трудового договора они заранее ориентированы на то, что их работа носит временный характер. Во-вторых, именно с коротким периодом времени, на который принимаются эти работники, связано то, что ст. 289 ТК РФ не предусматривает испытание при приеме на работу. Учитывая временный характер работы, эти работники с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Эта работа компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере. Предусмотрено также право этих работников на ежегодный оплачиваемый отпуск, а в реальных это выплата компенсации при их увольнении из расчета два рабочих дня за один месяц работы (ст. 291 ТК РФ). При расторжении трудового договора по инициативе временного работника он обязан предупредить работодателя, так же как и сезонные работники, за три календарных дня. В случае их досрочного увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников они должны быть предупреждены работодателем в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня. В случае увольнения по указанным основаниям выходное пособие работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, не выплачивается.

Трудовые отношения работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, регулируются общими нормами ТК РФ, включая нормы о срочном трудовом договоре, за отдельными исключениями, особенностями, установленными в гл. 45 ТК РФ. Как уже отмечалось, они касаются испытательного срока, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемых отпусков, некоторых аспектов прекращения трудового договора.

Следует иметь в виду, что срок трудового договора - до двух месяцев - предельный. По соглашению сторон данного договора он может быть любым, но не более установленного ограничения.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, устанавливаются не только ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

На работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, распространяются и особенности, закрепленные в нормах Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

№ 311-IX "Об условиях труда временных рабочих и служащих" (в ред. от 4 апреля 1991 г.), в части, не противоречащей ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ). Тем более что этот акт пока не признан не действующим на территории России (в отличие от аналогичного акта о сезонных работниках).

Для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, предусматривается только один способ привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - необходимо их письменное согласие. Причем не нужно соблюдать условия и ограничения, зафиксированные в ст. 113 ТК РФ. Разрешается привлекать этих работников к работе в указанные дни только в пределах срока действия соответствующего трудового договора (до двух месяцев). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере (ст. 29 ТК РФ).

7.3.7. Сезонные работники

В соответствии со ст. 293 ТК РФ **сезонными** признаются **работы**, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. В настоящее время действует Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 4 июля 1991 г. № 381, а также Перечень сезонных отраслей промышленности, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 г. № 498. Примерами сезонных работ, предусмотренных указанными Перечнями, являются работы на торфоразработках, лесозаготовках и лесосплаве, предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства и т.п. С работниками, которые поступают на сезонные работы, заключается трудовой договор, в котором обязательно должен быть указан сезонный характер поручаемой работы. В отличие от прежнего порядка при заключении трудового договора с работником, принимаемым для выполнения сезонных работ, может быть предусмотрено испытание, не превышающее двух недель. В трудовом договоре должен быть указан срок работы, не превышающий продолжительности сезона (шести месяцев) (ст. 294 ТК РФ). Работник при увольнении получает компенсацию за отпуск. Исходя из того, что работникам, занятым на сезонных работах, в соответствии со ст. 295 ТК РФ предоставляются оплачиваемые отпуска за каждый месяц работы, работник, получив компенсацию за отпуск, использует его, как правило, в межсезонный период.

Особенностью трудового договора с сезонными работниками является и то, что трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работника с предупреждением не менее чем за три календарных дня, а в случае увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. Кроме предупреждения, работодатель при расторжении трудового договора с сезонным работником по указанным основаниям обязан выплатить при увольнении выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Согласно ч. 1 ст. 293 ТК РФ сезонными следует считать работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Тем самым общее правило о шестимесячном ограничении сезонных работ, вроде бы, остается, но его разрешено продлевать в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 293 ТК РФ.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Исходя из содержания ст. 293 и 294 ТК РФ, к сезонным надо относить работников при одновременном наличии трех условий: а) работа должна быть включена в специальный перечень сезонных работ; б) она не должна превышать максимальной продолжительности определенного периода (сезона); в) условие о сезонном характере работы должно быть указано в самом трудовом договоре. Тогда на работника распространяются особенности, содержащиеся в соответствующих нормах гл. 46 ТК РФ.

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, устанавливаются не только ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия, соблюдение которых необходимо для признания трудового договора заключенным именно для выполнения сезонных работ, а работника - сезонным, содержатся в ст. 293 ТК РФ.

В соответствии со ст. 295 ТК РФ сезонным работникам предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

7.3.8. Работники, работающие по совместительству

Совместительство определяется ст. 282 ТК РФ как выполнение работником другой регулярной

оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. При этом заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, кроме случаев, когда это воспрещается федеральным законом.

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

Кроме этого, предусмотрены некоторые ограничения для работы по совместительству. Так, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Ограничивается возможность работы по совместительству для руководителя организации.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения РТК.

В ст. 60.1 ТК РФ различается внутреннее (выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя) и внешнее совместительство (выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя).

В трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указать, что работа выполняется по совместительству.

До принятия ТК РФ условия работы по совместительству регулировались Постановлением Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. N 1111 и Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. N 81/604-К-3/6-84, утвердившим Положение об условиях работы по совместительству. Этим Положением был установлен Перечень работ, которые не считаются совместительством. Данный Перечень с принятием ТК РФ не утратил своего значения. Однако это Положение и утвержденный им Перечень должны применяться с учетом Постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", согласованного с Минобразования России, Минздравом России и Минкультуры России и с учетом мнения РТК.

Работа по совместительству в одной организации не может осуществляться по одной и той же профессии, специальности или должности. Работодатель и работник, заключая трудовой договор, должны указать, что работа выполняется за пределами установленного работнику рабочего времени и по иной профессии, специальности или должности.

Внутреннее совместительство отличается от совмещения профессий (должностей), указанного в ст. 60.2 ТК РФ, и не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

К особенностям трудового договора о работе по совместительству можно отнести: во-первых, заключение срочного трудового договора о работе по совместительству (ч. 2 ст. 59 ТК РФ); во-вторых, ограничение продолжительности рабочего времени для лиц, работающих по совместительству (не более четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период, устанавливаемый для соответствующих категорий работников) (ст. 284 ТК РФ)); в-третьих, установлено дополнительное основание прекращения трудового договора "в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной" (ст. 288 ТК РФ).

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Вместе с тем предусмотрена и гарантия по охране труда работника. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Исключение из этого правила с учетом ст. 350 ТК РФ установлено Постановлением Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. N 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа". Согласно этому Постановлению установлена продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, не более восьми часов в день и 39 часов в неделю.

В то же время работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, вообще не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ч. 1 ст. 329 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются

одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). При разной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основной и совмещаемой работе работодатель обязан предоставить по просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Лица, работающие по совместительству по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, могут быть уволены по общим основаниям прекращения трудового договора, предусмотренным ст. 77, 80, 81, 83 ТК РФ. Наряду с указанными основаниями прекращения трудового договора, с лицом, работающим по совместительству по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, трудовой договор может быть прекращен в случае приема на работу другого лица, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что непереносимым условием является то, что трудовой договор для работы по совместительству был заключен на неопределенный срок, а также то, что работодатель в письменной форме должен предупредить работающего по совместительству не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

7.3.9. Надомники

Определенной спецификой обладают трудовые договоры, заключаемые с надомниками. В ст. 310 ТК РФ дается определение понятия надомника: "**Надомниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет". В указанной статье закреплено важное положение о том, что на надомников распространяется действие трудового законодательства. Следует иметь в виду, что в законодательстве предусмотрено и право работать на дому в период отпуска по уходу за ребенком с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Таким правом пользуются мать, отец ребенка, бабушка, дед, другие родственники или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ). Необходимо подчеркнуть, что в соответствии со ст. 311 ТК РФ работы по трудовому договору, заключаемому с надомником, не могут быть противопоказаны ему по состоянию здоровья. Трудовой договор, заключаемый с надомником, должен включать в себя условия о компенсации надомнику за износ своих инструментов и механизмов, используемых в процессе работы. Трудовой договор должен предусматривать порядок такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому. В трудовом договоре с надомниками предусматриваются, помимо общих оснований, и иные основания его расторжения с надомником (ст. 312 ТК РФ).

7.3.10. Дистанционные работники

С 19 апреля 2013 г. ТК РФ пополнился новой гл. 49.1, регулирующей трудовые отношения дистанционных работников.

Дистанционной работой признается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ст. 312.1 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ установил упрощенный порядок заключения трудового договора о дистанционной работе.

Документы дистанционный работник может представить работодателю в электронном виде, однако по требованию работодателя обязан направить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Допускается подписание трудового договора путем обмена электронными документами, однако это не освобождает работодателя от обязанности направить работнику надлежащим образом оформленный экземпляр договора на бумажном носителе.

В случае если взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя происходит путем обмена электронными документами, должны использоваться усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя.

По соглашению сторон допускается не оформлять дистанционному работнику трудовую книжку или не вносить в нее запись о дистанционной работе.

Поскольку дистанционный работник не находится под непосредственным контролем работодателя, режим рабочего времени он устанавливает по своему усмотрению. Данное положение является диспозитивным, т.е. трудовым договором может быть предусмотрено иное (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ).

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков также определяется трудовым договором о дистанционной работе.

Помимо общих правил расторжения трудового договора, предусмотренных в гл. 13 ТК РФ, законодатель предусмотрел возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований расторжения трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя, которые могут быть определены в трудовом договоре. При этом договорные основания не должны носить дискриминирующего характера.

7.3.11. Работники государственных корпораций, государственных компаний

Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний установлены в ст. 349.1, введенной в ТК РФ Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. N 437-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О некоммерческих организациях" и отдельные законодательные акты Российской Федерации". **Государственной корпорацией** признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса и созданная на основании федерального закона для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций.

Государственной компанией признается некоммерческая организация, не имеющая членства и созданная Российской Федерацией на основании федерального закона на основе имущественных взносов для оказания государственных услуг и выполнения иных функций с использованием государственного имущества на основе доверительного управления.

На работников государственных корпораций и компаний распространяются нормы трудового законодательства. Основанием возникновения трудовых правоотношений с ними является трудовой договор.

В соответствии со ст. 349.1 ТК РФ работник государственной корпорации или государственной компании, а также гражданин, претендующий на замещение указанных должностей <1>, в случаях и в порядке, которые установлены Правительством РФ, обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей; сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

<1> Указ Президента РФ от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции".

Кроме того, для работника государственной корпорации или государственной компании установлены определенные запреты, например запрещается участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации или государственной компании; осуществлять предпринимательскую деятельность; получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения). В случае невыполнения данных требований законодательства трудовой договор с претендентом на указанные должности не заключается или расторгается с лицом, занимающим такие должности, по инициативе работодателя.

7.3.12. Лица, уволенные с муниципальной или государственной службы

Новеллой ТК РФ является ст. 64.1, содержащая условия приема на работу лиц, уволенных с муниципальной или государственной службы (бывших государственных или муниципальных служащих), внесенная в ТК РФ в связи с ратификацией Россией Конвенции ООН против коррупции от 31 октября 2003 г. и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г. <1>, а также принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

<1> См.: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ "О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона "О противодействии коррупции".

Указанной статьей на работодателей возложена обязанность при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после их увольнения в 10-дневный срок сообщить о подписании такого договора представителю нанимателя служащего по последнему месту работы. Причем указанные граждане при заключении трудовых договоров в течение двух лет должны сами известить работодателя о последнем месте службы.

Перечень должностей, после увольнения с которых для граждан применяется такой порядок заключения нового трудового договора, установлен Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 г. N 1574 "О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы". Если работодатель не уведомит уполномоченные органы о приеме на работу указанных граждан, трудовой договор прекращается в силу положений ст. 84 ТК РФ, в которую также внесены соответствующие изменения.

7.3.13. Работники Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти

Особенности заключения трудового договора лиц, работающих в Вооруженных Силах РФ и федеральных органах исполнительной власти <1>, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, которые работают в воинских частях и иных учреждениях и организациях Вооруженных Сил РФ, установлены ст. 349 ТК РФ. Перечисленные лица впервые названы субъектами трудовых правоотношений. Следовательно, на них распространяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. При этом указывается, что нормы трудового права применяются к этой категории работников с особенностями, установленными другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

<1> В соответствии с Федеральным законом от 4 июня 2014 г. N 145-ФЗ с 1 января 2017 г. в ч. 1 ст. 349 ТК РФ слова "и федеральных органах исполнительной власти" будут заменены словами "федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах".

Эти особенности регулируются в основном нормативными правовыми актами Минобороны России и касаются главным образом установления специального перечня должностей, которые могут замещаться гражданскими лицами в Вооруженных Силах РФ, а также регулирования условий их труда.

При этом необходимо обратить внимание на то, что основанием возникновения трудовых правоотношений категорий указанных работников в соответствии с ТК РФ является трудовой договор.

Перечень должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала в Вооруженных Силах РФ, утвержден Приказом Минобороны России от 13 октября 2008 г. N 520 и определяет наименование должностей гражданского персонала Вооруженных Сил РФ.

Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 15 февраля 2011 г. N 135н. Так, допускается прохождение альтернативной гражданской службы в организациях, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти (например, Минсельхоза России, Минтранса России, ФСИН России, Россвязи, Спецстроя России, Роскосмоса), или в организациях, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, заинтересованные в направлении граждан для прохождения альтернативной гражданской службы в подведомственных им организациях, ведут учет таких организаций, направляют в Роструд информацию о гражданах, прибывших для прохождения альтернативной гражданской службы в подведомственных им организациях.

На работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, заменяющую военную службу, также распространяются общие нормы трудового законодательства, но при этом в отношении указанной категории работников следует руководствоваться Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", который вступил в силу с 1 января 2004 г. В соответствии с указанным Законом трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных этим Законом (п. 3 ст. 1). Прежде всего, в соответствии с этим Законом на альтернативную гражданскую службу направляются только лица

мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет в установленном для них порядке. В соответствии с п. 3 ст. 4 указанного Закона представители коренных малочисленных народов с учетом специфических условий жизни направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов. Закон предусматривает, что при определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения альтернативной гражданской службы учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение гражданина, а также потребность организаций в трудовых ресурсах (п. 5 ст. 4).

С гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, заключается срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы в организации, при этом работодатель обязан в трехдневный срок уведомить об этом военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, а также федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация.

Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения срочного трудового договора работодателя с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы.

Особенностью такого срочного трудового договора является то, что в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются: прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях; время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Порядок увольнения гражданина с альтернативной гражданской службы определяется Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28 мая 2004 г. N 256. Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностным лицом на основании представления к увольнению и оформляется приказом. В представлении к увольнению указываются основания, по которым гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы.

Представление к увольнению по истечении срока альтернативной гражданской службы направляется работодателем должностному лицу не позднее чем за два месяца до истечения этого срока.

Гражданин, уволенный с альтернативной гражданской службы, обязан в двухнедельный со дня увольнения срок явиться в военный комиссариат для постановки на воинский учет.

7.3.14. Работники Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

Новеллой ТК РФ является также и ст. 349.2, посвященная особенностям регулирования труда работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, которая введена в ТК РФ Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 231-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам".

Особенностью трудового договора работников указанных организаций является законодательное закрепление необходимости соблюдения ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции. В частности, в соответствии с указанным Законом лица, замещающие государственные должности РФ и субъектов РФ, не вправе замещать другие должности в органах государственной власти и органах местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, участвовать в управлении хозяйствующими субъектами независимо от их организационно-правовых форм; заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности и т.п.

В отдельных случаях для указанных граждан установлена также необходимость представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, своих и супруги (супруга)

и несовершеннолетних детей <1>.

<1> См.: п. 1 Указа Президента РФ от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции".

При этом необходимо отметить, что до введения в действие этой статьи такие категории лиц признавались государственными гражданскими служащими и на них распространялось действие законодательства о государственной службе, в том числе Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

7.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Исходя из принципа свободы труда и трудового договора, условия трудового договора, определенные соглашением сторон при его заключении, могут быть изменены также лишь по их соглашению. В ст. 72 ТК РФ установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (к этим случаям отнесен временный перевод, осуществляемый по ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Понятие перевода, его виды, перемещение, изменение определенных сторонами условий труда и другие вопросы, связанные с изменением трудового договора, предусмотрены гл. 12 ТК РФ, в которую дополнительно включены ст. 72.1 и 72.2, определяющие порядок перевода на другую работу у данного работодателя.

Исходя из таких критериев, как выполнение "другой работы" у "работодателя" либо "за его пределами", а также "продолжительности (срока)" переводы подразделяются на: 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя; 2) переводы у того же работодателя на другую временную работу или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу к другому работодателю; 4) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность.

Переводом на другую работу согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения (если оно указывалось в трудовом договоре) при продолжении работы у данного работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только **с письменного согласия работника** (за исключением случаев, установленных в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Постоянный перевод работника к другому работодателю осуществляется по соглашению (просьбе) работника с работодателем по старому и новому месту работы и связан с изменением работодателя как одной из сторон трудового договора. Соответственно, прекращается трудовой договор по основанию, закрепленному в п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: "Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность".

Постоянный перевод работника в другую местность вместе с работодателем допускается только с согласия работника. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем является основанием прекращения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: "Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность".

От перевода следует отличать **перемещение**. В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещение у того же работодателя осуществляется на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате. Перемещение не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Перемещение допустимо при соблюдении следующих условий: во-первых, оно не влечет за собой изменения трудовой функции и, во-вторых, не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. При этом перемещение в другое структурное подразделение у того же работодателя возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось конкретное структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Но во всех случаях работодатель не вправе переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Значительно отличаются от постоянных переводов **временные переводы** на другую работу.

Временные переводы работников на другую работу у того же работодателя могут иметь место в силу разных причин. Временный перевод, во-первых, может состояться по соглашению сторон в письменной форме на срок до одного года или на время отсутствия работника при замещении его должности. И в том, и в другом случае, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не

предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Во-вторых, временный перевод работника возможен как исключение без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях катастрофы, производственной аварии, пожара, наводнения и других чрезвычайных обстоятельств для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

В ст. 72.2 ТК РФ, ее ч. 2 и 3, ныне регулируются эти временные переводы с учетом основополагающих конвенционных норм МОТ.

Следует иметь в виду, что в соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ N 29 "Относительно принудительного или обязательного труда" (1930 г.) Российская Федерация обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под **принудительным трудом**, как известно, понимается, в частности, выполнение всякой работы или службы, требуемой от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (п. 1 ст. 2 Конвенции МОТ N 29). В то же время в силу подп. "д" п. 2 ст. 2 названной Конвенции, а также ч. 4 ст. 4 ТК РФ не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, либо работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или это работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ предусмотрено, что только при наличии указанных в ч. 2 той же статьи чрезвычайных обстоятельств допускается временный перевод работника без его согласия на срок до одного месяца в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только по письменному согласию работника.

Особо выделяется в ТК РФ (ст. 73) перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии с указанной статьей ТК РФ предусматривается возможность перевода работника на другую работу временно, если согласно медицинскому заключению работник нуждается в таком переводе на другую работу.

Таким образом, обязанность работодателя перевести работника на другую работу (постоянно или временно) возникает при наличии следующих условий: 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; 3) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие о переводе на другую работу.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без выплаты заработной платы. Если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на четыре месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В период отстранения работников от работы в указанных случаях заработная плата им не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

От рассмотренного порядка перевода на другую постоянную работу у того же работодателя или перемещения отличается **изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных технологических условий труда**. Указанные изменения определенных сторонами условий трудового договора установлены ст. 74 ТК РФ. Они возможны, если обусловлены названными причинами технологического или организационного характера. При этом условия трудового договора не могут быть сохранены и не изменяется трудовая функция. Кроме того, работодатель обязан известить работника об указанных изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость, в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такая работа отсутствует, работнику предлагается вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор с

ним прекращается "в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора". Соответствующее основание прекращения трудового договора предусмотрено в п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении работника по данному основанию ему выплачивается двухнедельное выходное пособие.

Если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, то работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

При отказе работника от продолжения работы в данных условиях трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением ему соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который он был введен, производится работодателем также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с условиями, установленными коллективным договором, соглашениями.

Значительно отличаются и особо выделены вопросы, связанные с трудовыми отношениями при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

При смене собственника имущества организации или изменении подведомственности организации либо ее реорганизации в соответствии с ТК РФ (ст. 75) трудовые отношения работников продолжают. При несогласии работника, обратившегося к работодателю об этом в письменной форме, с работником прекращается трудовой договор по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: "Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией".

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Эта регистрация осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним".

Из общего порядка, предусмотренного ТК РФ, сделано исключение, допускающее расторжение трудового договора только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, которые могут быть уволены новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. В этом случае расторжение трудового договора производится по инициативе работодателя по основанию, закрепленному в п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: "Смена собственника имущества организации".

Учитывая, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом, указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если изменился собственник в отношении имущества структурного подразделения организации. Увольнение по этому основанию невозможно также при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Необходимо обратить внимание на то, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

От изменений условий трудового договора, в том числе переводов на другую работу, отличается **отстранение работника от работы**. В ст. 76 ТК РФ определена обязанность работодателя отстранить от работы (не допускать) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо не прошедшего в предусмотренном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ введены дополнительные основания отстранения работодателем работника от работы. К ним отнесены случаи приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если же срок приостановления превышает два месяца или вообще работник лишен специального права, то с ним прекращается трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель обязан отстранить от работы работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника в указанных случаях на весь период времени, пока не будет исключено обстоятельство, явившееся основанием для отстранения работника от работы или недопущения его к работе.

За этот период заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. При отстранении от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

7.5. Основания и порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора прерывает трудовое правоотношение, ранее возникшее из данного договора. В трудовом законодательстве используются три понятия: **прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение**.

Понятие "**прекращение трудового договора**" используется в трудовом законодательстве как более широкое понятие, им охватываются все основания, которые разрывают трудовой договор. В связи с этим они именуются как **общие основания прекращения трудового договора**.

Понятие "**расторжение трудового договора**" применяется в случаях прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора: работника или работодателя.

Термин "**увольнение**" применяется, когда речь идет о работнике, и означает то же, что и термин "прекращение" применительно к трудовому договору. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника, кроме случая смерти работника. Во всем остальном понятие "увольнение работника" идентично понятию "прекращение трудового договора".

Прекращение и увольнение имеют единый порядок и основания. Законодатель в ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяет понятие "расторжение трудового договора", а в ч. 3 этой статьи употребляет термин "увольнение", когда речь идет о работнике.

Прекращение трудового договора может наступить, если для этого есть законные основания, при наличии которых закон допускает разрыв трудового договора.

К **основаниям прекращения трудового договора** относятся **юридические факты**, т.е. такие жизненные обстоятельства, при наличии которых закон допускает разрыв трудового договора, окончание его действия. Эти юридические факты могут быть двух видов:

1) волевые действия, когда одна из сторон договора либо обе стороны или третье лицо, не являющееся стороной трудового договора (суд, военкомат, иной орган), проявляют инициативу прекратить трудовой договор;

2) события, обстоятельства, не зависящие от воли сторон (смерть работника, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, например катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.).

Общие основания прекращения трудового договора установлены в ст. 77 ТК РФ, в которой содержатся также отсылки к иным статьям ТК РФ, конкретизирующим указанные основания и порядок расторжения трудового договора (ст. 78, 80, 81) либо прекращения трудового договора (ст. 83, 84) и др.

Основания прекращения трудового договора определены в гл. 13 ТК РФ, ст. 77 - 84 и др., но в исключительных случаях допускается закрепление оснований прекращения в самом трудовом договоре, например: с надомниками (ст. 312 ТК РФ), работниками религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ), в иных случаях, установленных в отдельных статьях разд. XII ТК РФ, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Указанное в законе основание еще не прекращает трудовой договор: необходимо наличие

определенного юридического акта (факта) - **совершение конкретного действия**, например подача заявления об увольнении по собственному желанию или инициатива работодателя как стороны трудового договора на его расторжение, выраженная в форме приказа.

Наличие оснований для увольнения по инициативе работодателя не обязывает работодателя увольнять работника, а предоставляет право на расторжение трудового договора в установленном законом порядке.

При увольнении работника необходимо строгое соблюдение порядка прекращения трудового договора по основанию, указанному в законе. Прекращение трудового договора считается правомерным, когда выполнены все необходимые условия:

- основание прекращения трудового договора установлено в законе;
- соблюден установленный законом порядок увольнения работника по конкретному основанию;
- соблюдены гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора.

Если работника увольняют по основаниям, не предусмотренным в законе, или с нарушением установленного порядка расторжения трудового договора, то увольнение работника признается незаконным, он подлежит восстановлению на работе и в его пользу будет взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ.

В зависимости от того, кто проявляет волю (по чьей инициативе) на прекращение трудового договора, основания прекращения можно классифицировать в следующем порядке:

1) прекращение трудового договора по соглашению сторон и прекращение срочного трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ);

2) прекращение трудового договора по изъявлению (инициативе) работника, т.е. по собственному желанию;

3) прекращение трудового договора по инициативе работодателя;

4) прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (органов), не являющихся стороной трудового договора, или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Кроме того, следует выделить основания, предусмотренные в п. 5 - 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, которые связаны с переводом либо с изменением определенных сторонами условий трудового договора и приведены путем отсылки на соответствующие статьи в гл. 12 (ст. 72.1, 73, 74, 75). Пункт 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ содержит указание на ст. 84 ТК РФ.

Исходя из указанной классификации рассмотрим основания прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Для прекращения трудового договора по этому основанию необходимо взаимное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудового договора. В ст. 78 ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по соглашению сторон возможно лишь тогда, когда воля сторон совпала и не только работник инициирует расторжение трудового договора, но одновременно проявляет инициативу и работодатель. При этом работодатель уточняет желание работника с тем, чтобы это нашло отражение в соответствующем документе, например в заявлении работника с указанием на соглашение, достигнутое сторонами, подтвержденное их подписями и датой. Правовые последствия при увольнении работника по собственному желанию (его инициативе) или по соглашению сторон (инициатива работника и работодателя) различные. При прекращении трудового договора по соглашению сторон сами стороны определяют дату этого прекращения. Если они изменяют свою волю, считая, что не следует прекращать данный договор, то согласие должно быть обоюдным. Работник в одностороннем порядке не может отозвать свое заявление (изменить свою волю без согласия работодателя). В данном случае согласие работодателя имеет значение, вызывает правовые последствия, и без такого согласия трудовой договор не может быть ни прекращен, ни, наоборот, пролонгирован, когда работник после достигнутого соглашения об увольнении изменяет свое желание, считая для себя лучшим не увольняться. Если же работник сам подал заявление об увольнении по собственному желанию и в пределах установленного двухнедельного срока отозвал свое заявление, то согласие работодателя не имеет значения, за исключением случая, когда на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Срочный трудовой договор прекращается согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Данное положение соответствует ч. 4 ст. 58 ТК РФ, где установлено, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу. В этом

случае трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок.

Во всех случаях по данному основанию невозможно прекращение срочного трудового договора, если не истек обусловленный сторонами срок трудового договора, а работодатель не предупредил работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня о прекращении трудового договора (ст. 79 ТК РФ). Таким образом, работодатель сообщает, что не намерен пролонгировать трудовой договор. Работник также вправе обратиться к работодателю, сообщив, что у него нет желания продолжать трудовой договор, т.е. может потребовать прекращения трудового договора по п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Статьей 261 ТК РФ предусмотрено, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (в том числе и срочный), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. При расторжении трудового договора по инициативе работника он облекает свое желание о расторжении трудового договора обязательно в письменную форму. Все иные формы волеизъявления на расторжение трудового договора не могут иметь правового значения и не порождают юридических последствий.

В соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Но если стороны не договорились и работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, то работник обязан отработать двухнедельный срок. При этом срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления. Работник, оставивший работу до истечения установленного срока, может быть уволен по инициативе работодателя за прогул по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Предупреждение работника о предстоящем увольнении в порядке ст. 80 ТК РФ носит уведомительный характер и позволяет предполагать, что подача заявления является его добровольным волеизъявлением.

При этом если в заявлении об увольнении по собственному желанию работником не указана конкретная дата увольнения, то работодатель не имеет права уволить работника до истечения двух недель после подачи им заявления. Целесообразно в этом случае предложить работнику уточнить заявление и указать дату, с которой работник намерен прекратить трудовые отношения.

В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место и должность, он обязан выполнять трудовую функцию и другие трудовые обязанности. За неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине в период предупреждения возложенных на него трудовых обязанностей работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, предусмотренному ст. 192 ТК РФ.

По истечении срока предупреждения работодатель не имеет права задерживать работника. На практике имеют место случаи, когда работодатель отказывает работнику в расторжении трудового договора, а также в выдаче трудовой книжки по тому мотиву, что работник не сдал обходной лист или материальные ценности либо не возместил материальный ущерб и т.п. Указанные обстоятельства не могут служить основанием к отказу в расторжении трудового договора. При наличии задолженности работника перед работодателем и отказе добровольного возмещения ущерба, причиненного по вине работника, работодатель вправе обратиться с иском в суд. Иначе нарушается принцип свободы труда и свободы трудового договора, получивший свое проявление в неограниченном праве работника на расторжение трудового договора по собственному желанию (абз. 1 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Законодатель установил в ч. 5 ст. 80 ТК РФ, что в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения работодатель не произвел увольнение работника, то работник вправе не выходить на работу. При этом работник вправе обратиться с иском в суд о взыскании заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки и внесении записи в трудовую книжку о расторжении трудового договора по ст. 80 ТК РФ и возмещении морального вреда.

Важной гарантией прав на труд работника выступает ч. 6 ст. 80 ТК РФ, устанавливающая, что если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, и при этом он не обязан указывать причину увольнения. Он может подать заявление об увольнении в

период временной нетрудоспособности, нахождения в командировке, в отпуске.

В соответствии с ТК РФ при предоставлении отпуска с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127).

В некоторых случаях при увольнении по собственному желанию имеет значение уточнение причины данного увольнения, поскольку указание на уважительность причин при увольнении работника по собственному желанию порождает определенные правовые последствия. Когда работник подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с приемом его на очное обучение, в связи с выходом на пенсию, переводом супруга в другую местность, а также в случаях, если работодатель нарушил закон или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в указанный работником срок (ч. 3 ст. 80 ТК). При этом работник должен предоставить доказательства, свидетельствующие о невозможности продолжения трудовых отношений.

В указанных случаях работник должен указать в заявлении причины увольнения, а работодатель - уточнить причины увольнения работника не только в приказе, но и в трудовой книжке.

В судебной практике встречаются случаи, когда заявление об увольнении не являлось добровольным волеизъявлением, а было результатом воздействия со стороны работодателя (например, заявление подано в связи с угрозой увольнения по инициативе работодателя, в состоянии крайнего возбуждения, в болезненном состоянии). В таком случае увольнение признается незаконным.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 1 - 14) установлены как общие для всех работников независимо от места работы и выполняемой трудовой функции основания (п. 1 - 3, 5, 6, 11), так и основания расторжения трудового договора для некоторых категорий работников (п. 7 - 10, 13). Кроме того, в разд. XII ТК РФ предусмотрены дополнительные основания для отдельных категорий работников.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по указанным основаниям в установленном законом порядке, который различается в зависимости от того, по какому основанию увольняется работник.

Статья 81 ТК РФ содержит основания, которые в одних случаях связаны с организационно-экономическими, финансовыми обстоятельствами (ликвидация организации (п. 1) либо сокращение численности или штата работников (п. 2) или смена собственника имущества организации (п. 4)), в других случаях - с личностью работника (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3)), в-третьих - с виновными действиями работника (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание (п. 5), или однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6): прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и другие нарушения трудовой дисциплины).

При увольнении работников по основаниям, не связанным с их виновными действиями (п. 1 - 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), предусмотрены определенные гарантии: предупреждение об увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ), перевод работника с его согласия на другую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), преимущественное право оставления на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией при увольнении по сокращению численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ), выплата выходного пособия (ст. 178, 181.1 ТК РФ), учет мнения выборного профсоюзного органа организации в установленных случаях при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ) и др.

Увольнение за нарушение трудовой дисциплины как крайняя мера дисциплинарного взыскания производится по правилам, установленным в ст. 192 и 193 ТК РФ, регламентирующих виды дисциплинарных взысканий, в том числе увольнение по основаниям, предусмотренным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 5, 6, 9 или 10), а также п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ.

В ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлено 13 оснований расторжения трудового договора (п. 1 - 11, 13). Рассмотрим их в определенной последовательности.

1. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в **случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.**

Ликвидация организации (юридического лица) осуществляется по нормам ГК РФ. Согласно ст. 61 ГК РФ ликвидация юридического лица (организации) означает прекращение юридического лица без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Внесение в Единый государственный реестр записи о том, что ликвидация юридического лица завершена, а само оно прекратило

существование, подтверждает наличие основания увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, если они расположены в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками указанных структурных подразделений, как следует из ч. 4 ст. 81 ТК РФ, производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Трудовым кодексом РФ установлен порядок расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81. О предстоящем увольнении по указанному выше основанию работники должны быть предупреждены персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 и ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

При увольнении по данному основанию по истечении срока предупреждения работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

Ликвидацию организации (юридического лица) следует отличать от ее реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) либо смены собственника имущества организации или изменения подведомственности (подчиненности), наличие этих обстоятельств с согласия работников не прерывает трудовые отношения (ст. 75 ТК РФ). Исключением является возможность расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, с которыми новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности может расторгнуть трудовой договор, но по основанию, предусмотренному в п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателя - индивидуального предпринимателя предусмотрены как самостоятельное основание расторжения трудового договора в п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и отделено от другого основания - сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), поскольку они вызываются разными обстоятельствами. Порядок увольнения и гарантии, предоставляемые работникам, в этих случаях различаются.

2. По п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторгается трудовой договор с работником в связи с **сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**. Подтверждением сокращения штата работников у конкретного работодателя могут служить изменение структуры, обусловившее изменения штатного состава, изменение штатного расписания, данные о сокращении фонда оплаты труда и др.

Рассмотренный порядок расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в части предупреждения об увольнении и выплате выходного пособия должен соблюдаться и в отношении работников, с которыми расторгается трудовой договор в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Однако в отличие от ликвидации при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников работодатель должен соблюдать и другие требования, установленные законом для расторжения по данному основанию. Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы, состояния здоровья. При отсутствии вакантных должностей или свободных рабочих мест либо если работник отказался от перевода на другую работу, он подлежит увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников.

Кроме этого, необходимо выполнить и другое требование, заключающееся в том, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и

под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца и с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ.

Согласно ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами и другими лицами, указанными в ст. 261 ТК РФ (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), которые могут быть уволены лишь по основаниям, связанным с виновным нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком), или по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснил, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, и некоторыми другими лицами с семейными обязанностями. При разрешении споров о незаконности увольнения без учета указанной гарантии судам было рекомендовано исходить из того, что к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, т.е. воспитывающая их без отца (например, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным либо ограничено дееспособным, по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в местах лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, а также в иных ситуациях).

В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном их увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель (организация или индивидуальный предприниматель) в соответствии со ст. 82 ТК РФ обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующего мероприятия.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Этой статьей предусмотрен учет мнения указанного выборного органа при расторжении трудового договора не только по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), но и при увольнении по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Обязательное участие указанного выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является гарантией защиты трудовых прав работника от необоснованного увольнения.

По сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) также расторгается трудовой договор при отказе работника от продолжения работы на условиях режима неполного рабочего времени, введенного в случае угрозы массового увольнения работников согласно ч. 6 ст. 74 ТК РФ. При увольнении работника в этом случае ему предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

В ТК РФ, иных федеральных законах установлены определенные особенности при увольнении некоторых категорий работников по п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Так, например, ст. 318 ТК РФ предусмотрены государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторгается трудовой договор по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе при создании всех необходимых условий труда проявляется в процессе выполнения им своей трудовой функции и подтверждается фактами неудовлетворительного качества выполняемой работы, систематических длительных задержек и несвоевременной сдачи выполненных работ, невыполнения норм труда и т.д. Эти

факты могут свидетельствовать об отсутствии необходимой подготовки, недостаточности специальных знаний или навыков, т.е. отсутствии необходимой квалификации у работника. Вина работника в этом случае отсутствует. Порядок проведения аттестации согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только при наличии заключения аттестационной комиссии, т.е. по результатам аттестации, определяющей соответствие либо несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Работодатель не вправе расторгать трудовой договор с работником по указанному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. Порядок и условия аттестации отдельных категорий работников определяются в соответствии с федеральными законами или предусматриваются соответствующими нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами. По общему правилу аттестации не подлежат лица, замещающие должности менее одного года; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; аттестация указанных лиц проводится, как правило, не ранее чем через один год.

Работодатель своим приказом назначает аттестационную комиссию, определяет сроки ее работы, круг работников, подлежащих аттестации, порядок ее проведения, утверждает результаты аттестационной комиссии.

Согласно ч. 3 ст. 82 ТК РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ, как и при увольнении работников по сокращению численности или штата работников.

Увольнение в случае несоответствия работника в связи с недостаточной квалификацией, как и увольнение по сокращению штата или численности работников, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. В соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может расторгаться **в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)**. В соответствии со ст. 75 ТК РФ 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. В случае расторжения трудового договора с указанными лицами новый собственник обязан им выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 181 ТК РФ).

По истечении указанного трехмесячного срока руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи со сменой собственника имущества организации. Смена собственника имущества не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками.

5. По п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторгается трудовой договор за **неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**.

Увольнение по данному основанию производится при наличии следующих условий:

- в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- при наличии вины в действиях (бездействии) работника;

- если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей означает, что работник уже имел дисциплинарное взыскание и нарушил вновь трудовые обязанности до истечения срока снятия ранее объявленных ему взысканий (если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет вновь привлечен к

дисциплинарной ответственности, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания согласно ч. 1 ст. 194 ТК РФ);

- если основанием к увольнению работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужило последнее по времени виновное неисполнение трудовых обязанностей, за которое работнику не объявлялось дисциплинарное взыскание;

- при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения соблюден порядок и сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий, учтена тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен в соответствии со ст. 192, 193 ТК РФ.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с участием выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ, как и при увольнении по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

6. Согласно п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторгается трудовой договор по соответствующим основаниям, предусмотренным в подп. "а" - "д" п. 6, **в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.**

Указанный пункт содержит пять подпунктов, каждый из которых является самостоятельным основанием. Однако их объединяет общий признак: проступки настолько грубые, что достаточно однократного нарушения трудовых обязанностей для расторжения трудового договора. Этим они отличаются от остальных нарушений трудовых обязанностей. В этих случаях на работника может быть наложено такое дисциплинарное взыскание, как увольнение по основанию, предусмотренному одним из подпунктов указанного пункта ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение работников по всем указанным основаниям должно производиться при наличии тех же условий, которые рассмотрены применительно к п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за исключением требования о неоднократности нарушения), и по правилам, установленным в ст. 192, 193 ТК РФ, определяющих дисциплинарные взыскания и порядок применения дисциплинарных взысканий.

Каждое из оснований, перечисленных в указанных подпунктах п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является самостоятельным основанием для расторжения трудового договора. К их числу отнесены следующие:

а) прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В ст. 81 ТК РФ не раскрывается понятие "рабочее место", но следует иметь в виду ст. 209 ТК РФ, согласно которой **рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Поскольку перечень уважительных причин отсутствует, руководитель в каждом конкретном случае решает этот вопрос, исходя из объяснений, представленных работником, и проверяя их в случае необходимости. Всегда признаются уважительными причинами отсутствие работника на работе в связи с болезнью самого работника, вызов скорой помощи к заболевшему члену семьи, задержка самолета, электрички, авария на транспорте и т.п.

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

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

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время и в месте выполнения трудовых обязанностей в указанном состоянии. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с этим состоянием. Согласно ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Необходимо также учитывать, что увольнение по указанному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (актами или свидетельскими показаниями и др.);

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том

числе разглашение персональных данных другого работника.

При увольнении по указанному основанию важно установить, что обязанность не разглашать государственную, коммерческую, служебную и иную охраняемую тайну, в том числе персональные данные другого работника, предусмотрена трудовым договором с работником. При этом в трудовом договоре должно быть указано, какие сведения, содержащие государственную, коммерческую, служебную и иную охраняемую тайну, в том числе персональные данные другого работника, работник обязуется не разглашать при том условии, что охраняемая законом тайна стала известна работнику в связи с исполнением им трудовой функции; сведения, которые работник обязуется не разглашать в соответствии с трудовым договором, отнесены законом к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную тайну.

Работодатель при рассмотрении трудового спора об увольнении по указанному основанию должен доказать причастность работника к разглашению тайны, а также, что коммерческая или служебная либо иная тайна стала ему известной в результате выполнения трудовых обязанностей и ее сохранение предусмотрено трудовым договором, а данная информация действительно составляла коммерческую, служебную или иную тайну, т.е. она не была известна третьим лицам, и к ней не было доступа на законном основании, и работодателем принимались меры к ее охране и т.д.;

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

При расторжении трудового договора по указанному основанию необходимо установить, что совершено хищение (в том числе мелкое) чужого имущества либо умышленное его уничтожение или повреждение или растрата по месту работы и вина работника установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данного работодателя.

Месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 44 Постановления);

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

Устанавливая данное основание расторжения трудового договора за нарушение требований по охране труда, законодатель преследовал цель усиления мер по профилактике нарушений в области охраны труда.

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе после увольнения по подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд учитывает исчерпывающий перечень тяжких последствий (несчастный случай на производстве, аварии, катастрофы), а также соблюдение установленного порядка, при нарушении которого увольнение считается незаконным. Так, возникновение несчастного случая возлагает на работодателя обязанность произвести его расследование, незамедлительно создать комиссию в составе не менее трех человек с обязательным участием специалиста, иного уполномоченного работниками органа. Состав комиссии зависит от тяжести несчастного случая и числа пострадавших, он утверждается приказом соответствующего должностного лица. Им может быть работодатель, представитель территориального отраслевого органа, профсоюза, главный государственный инспектор по охране труда и другие лица (ст. 229 ТК РФ).

Если по вине работника несчастный случай не произошел, но была создана угроза его наступления, то работодатель обязан доказать причинно-следственную связь между нарушением работником требований по охране труда и данной угрозой, а также реальность наступления такой угрозы. Только по результатам расследования может приниматься решение работодателем о необходимости увольнения данного работника. Нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).

7. По п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторгается трудовой договор за **совершение виновных действий**

работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

В отличие от рассмотренных оснований ст. 81 ТК РФ, распространяющихся на всех работников, указанное основание является дополнительным основанием, которое действует в отношении определенных категорий работников. Соответственно, расторжение трудового договора по указанному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 в Постановлении разъяснил, что при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (п. 45, 47).

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником, во-первых, по месту работы и, во-вторых, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ч. 4 ст. 192, ст. 193 ТК РФ.

Следует иметь в виду, что трудовой договор может быть расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, с которыми заключен договор об индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

8. По п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается **за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.**

Основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя могут быть неполные или недостоверные сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супругов и несовершеннолетних детей в случаях, когда это предусмотрено федеральными законами и нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ. В частности, соответствующим лицам и их супругам следует отчитаться о расходах по приобретению недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг и т.п., если эти затраты превышают общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три предшествующих года. В связи с этим в законодательстве закрепляется обязанность соответствующих граждан подавать сведения не только о доходах, но и о расходах.

9. Согласно п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается **за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.**

К работникам, выполняющим воспитательные функции, относятся учителя и иные преподаватели образовательных учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. С ними трудовой договор может расторгаться независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ч. 4 ст. 192 и ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор может быть расторгнут с ним по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

10. По п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается **за 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.**

Расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 указывается, что, решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, суду необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если ответчик не представит доказательств, подтверждающих наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (п. 48).

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе лица, уволенного по указанному основанию, суд выясняет круг должностных обязанностей и действия, предпринятые руководителем, которые могут квалифицироваться как принятие обоснованного либо необоснованного решения.

Установив указанное основание расторжения трудового договора, законодатель преследовал цель уберечь собственника имущества от рисков нарушения его сохранности, незаконного использования или причинения иного ущерба.

11. По п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

По данному основанию могут быть уволены только лица, указанные в п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В каждом конкретном случае необходимо определить, в чем выразалось однократное грубое нарушение.

В п. 6 ч. 1 данной статьи закреплены в отдельности такие нарушения (подп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). К иным руководителям, например к руководителям структурных подразделений (отделов, участков и т.д.), это основание не может применяться. Увольнение по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания и должно производиться по правилам, установленным в ст. 192, 193 ТК РФ.

12. По п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно увольнение работника за представление этим работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. К числу подложных документов при заключении трудового договора обычно относят представление подложной медицинской справки, если согласно ст. 69, 213 ТК РФ предусмотрен медицинский осмотр, представление недействительного документа о наличии специальных знаний об образовании, квалификации, присвоенной в установленном порядке, фиктивной трудовой книжки, документов о прохождении службы в Вооруженных Силах РФ или других документов, удостоверяющих навыки, умения либо личные данные работника, требуемые при приеме на работу.

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе лица в связи с расторжением трудового договора по указанному основанию суд потребует от работодателя представления достоверных доказательств, что документы, представленные работником, являются подложными и этот факт установлен соответствующими компетентными органами.

При рассмотрении спора в судебном порядке по ходатайству сторон суд вправе назначить экспертизу на предмет установления подлинности оспариваемых документов. Если же документы, подлинность которых оспаривает работодатель, не могут служить основанием к отказу в заключении трудового договора, то увольнение по указанному основанию является незаконным.

13. По п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных в трудовом договоре с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Расторжение трудового договора по данному основанию может применяться, если в трудовом договоре, заключенном с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации, предусмотрено соответствующее конкретное основание.

14. Пунктом 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено положение о том, что работники могут быть уволены и в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора по инициативе органов, не являющихся стороной трудового договора, или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83, п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В ст. 83 ТК РФ содержатся 12 оснований прекращения трудового договора. Они объединены тем, что прекращение трудового договора происходит по инициативе органов или при наличии соответствующих юридических фактов (обстоятельств), прекращающих трудовые правоотношения. Одни из них (п. 1 - 4 и др. ч. 1 ст. 83) - это действия органов, не являющихся стороной трудового договора (военкомат, суд, государственная инспекция труда), другие - это события (п. 6, 7 и др. ч. 1 ст. 83), влекущие обязательность прекращения трудового договора.

В ст. 83 ТК РФ предусмотрены следующие основания прекращения трудового договора:

- **призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.** Инициатором увольнения в данном случае выступает военкомат - орган, не являющийся стороной трудового договора, но его предписание носит обязательный характер как для работника, так и для работодателя. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ;

- **восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению Федеральной инспекции труда или суда.** Это основание применяется, если по решению суда или по решению инспекции на работе восстанавливается ранее работавший работник. Увольнение работника, занимающего данную должность (выполняющего соответствующую работу), допускается, если невозможно перевести этого работника с его согласия на другую работу. При увольнении по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка согласно ст. 178 ТК РФ;

- **неизбрание на должность.** По этому основанию увольняются работники, заключившие трудовой договор по результатам избрания на должность или конкурса и не избранные вновь (вторично) на занимаемую должность при их участии в выборах или конкурсе. Если указанный работник не участвовал в выборах или конкурсе, то с ним расторгается трудовой договор в связи с истечением срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этом случае работодатель предупреждает работника в письменной форме за три дня до увольнения согласно ст. 79 ТК РФ;

- **осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.** По этому основанию трудовой договор прекращается с работником, осужденным по приговору суда к пожизненному лишению свободы или лишению свободы на определенный срок; лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Данное основание не применяется, если наказанием являются исправительные работы, отбываемые по месту работы;

- **признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.** Вопрос о стойкой утрате трудоспособности решается в установленном порядке медико-социальными экспертными комиссиями (МСЭК). Медико-социальная экспертиза, принимая решение об установлении группы инвалидности работника, дает заключение о возможности дальнейшей работы и ее условиях;

- **смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.** Факт смерти указанных лиц устанавливается органами записи актов гражданского состояния. Признание работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим осуществляется судом в соответствии с ГК РФ;

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

- **дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.** Дисквалификация в соответствии со ст. 3.11 КоАП РФ заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение), организации и проведения спортивных мероприятий. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей;

- **истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.** Постановление судьи о лишении специального права является основанием прекращения трудового договора (ч. 1 ст. 3.2, ч. 1 ст. 3.3, ст. 3.8, ч. 4 ст. 12.15 КоАП РФ);

- **прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого**

допуска. По этому основанию возможно прекращение трудового договора в том случае, если условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) было включено в трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ;

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

- **возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.** Это основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, связано с возникновением обстоятельств, исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору в силу ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, установленных действующим законодательством (например, ч. 2 ст. 331 ТК РФ предусматривает запрещение заниматься педагогической деятельностью лицам, лишенным такого права в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда или в других случаях, связанных с судимостью либо уголовным преследованием).

К гарантиям, предусмотренным ТК РФ при применении ст. 83 ТК РФ, относится правило ч. 2 ст. 83, согласно которому прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10, или 13 ч. 1 данной статьи допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме рассмотренных оснований, которые соответствуют указанным четырем группам классификации, в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, устанавливающей общие основания прекращения трудового договора, предусмотрены еще **самостоятельные основания (п. 5 - 9)**, которые однозначно не могут быть включены ни в одну из этих групп. С одной стороны, в этих основаниях значение придается согласию работника, который, однако, не выступает инициатором прекращения трудового договора. С другой стороны, эти основания, возникающие в связи с переводом или изменением определенных сторонами условий трудового договора, могут вызывать и его прекращение. Исходя из этого, указанные основания сгруппированы в той последовательности, в которой они приведены в ст. 77 ТК РФ.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Кроме постоянного перевода на другую работу согласно ст. 72.2 ТК РФ выделяется перевод работника на постоянную работу в другую организацию, осуществляемый с письменного согласия (просьбы) работника по соглашению с работодателем по старому и новому месту работы работника. Такой перевод связан с изменением одной из сторон трудового договора: меняется работодатель и, соответственно, прекращается трудовой договор по самостоятельному основанию, которое закреплено в указанном п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ содержится еще одно самостоятельное основание: "Переход на выборную работу (должность)". По данному основанию возможно увольнение работника, если он был избран на выборную должность при наличии акта избрания.

Поскольку два разных основания закреплены в п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, при увольнении работника следует дать ссылку на п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с уточнением причины увольнения.

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по этому основанию производится с учетом ст. 75 ТК РФ, в которой установлено, что указанные в ней изменения не являются основанием для расторжения трудового договора с работником. Только в случае отказа работника от продолжения работы в изменившихся условиях с ним прекращается трудовой договор.

Из общего порядка ТК РФ сделано исключение только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, которые могут быть уволены, но по другому основанию: по инициативе работодателя (нового собственника) по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (смена собственника имущества организации). Такое расторжение трудового договора с указанными лицами может иметь место не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у работодателя.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В этом случае трудовой договор прекращается с

учетом ч. 4 ст. 74 ТК РФ.

Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением о состоянии его здоровья, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Увольнение по данному основанию производится с учетом ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ.

Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Расторжение трудового договора по этому основанию производится в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ.

Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В этом пункте дана отсылка на ст. 84 ТК РФ, конкретизирующую указанное основание и порядок прекращения трудового договора, если допущено нарушение установленных правил, которое исключает возможность продолжения работы. Примерный перечень нарушений, исключающих возможность продолжения работы, определен в ст. 84 ТК РФ. К ним отнесены следующие случаи:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи или органа либо должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, или заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятия определенными видами трудовой деятельности;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Прекращение трудового договора в предусмотренных законом случаях производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, т.е. когда работник отказался от такого перевода либо у работодателя отсутствует другая работа для работника.

Дополнительные основания прекращения трудового договора.

Кроме рассмотренных оснований прекращения (расторжения) трудового договора, в разд. XII ТК РФ или отдельных федеральных законах предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.

С руководителем организации трудовой договор может расторгаться по дополнительным основаниям, установленным в ст. 278 ТК РФ, в следующих случаях:

- в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ;

- по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

С лицом, работающим по совместительству, помимо оснований, предусмотренных в ТК РФ и иных федеральных законах, трудовой договор может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

С работниками, работающими у работодателя - физического лица, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором в соответствии со ст. 307 ТК РФ. При этом сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются также трудовым договором.

С работником религиозной организации трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 347 ТК РФ).

Для педагогических работников дополнительные основания прекращения трудового договора

установлены в **ст. 336 ТК РФ**.

Дополнительные основания прекращения трудового договора со **спортсменом** установлены **ст. 348.11 ТК РФ**. К ним относятся: спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Основания прекращения работы **в представительстве РФ за границей** регламентируются **ст. 341 ТК РФ**.

Лишь в исключительных случаях **основания прекращения трудового договора по соглашению сторон могут быть закреплены в самом трудовом договоре**. В ТК РФ такие основания установлены в следующих статьях: ч. 1 ст. 307, ст. 312, ч. 1 ст. 347.

Для отдельных категорий работников при увольнении установлены **дополнительные гарантии**. Статьей 261 ТК РФ установлены гарантии **беременной женщине и лицам с семейными обязанностями: женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери, родителям (иным законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях**. Их увольнение не допускается, за исключением расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и по основаниям, связанным с виновными действиями работника (п. 5 - 8, 10 и 11 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) **с работником в возрасте до 18 лет**, помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Отдельным категориям работников также могут устанавливаться дополнительные гарантии. Предусмотрены гарантии **работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы** (ст. 374, 376 ТК РФ), а также гарантии **освобожденным профсоюзным работникам** (ст. 375 ТК РФ).

В ТК РФ установлены **гарантии и компенсации работникам**, связанные с расторжением трудового договора, включая выплату выходного пособия. Размеры и порядок их выплаты предусмотрены ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.6. Оформление увольнения. Выходное пособие

Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Общий порядок прекращения трудового договора установлен в ст. 84.1 ТК РФ. Он включает в себя несколько этапов. Прежде всего, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Таким исключением, например, является предоставление работнику отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

Примерная форма приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) закреплена в Постановлении Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате", носящем рекомендательный характер.

В день увольнения по письменному заявлению работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, а также иные заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, и произвести с работником расчет по правилам ст. 140 ТК РФ.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику

невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ). При этом работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника.

Вместе с тем возможность наступления ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки обусловлена виновным поведением работодателя. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Обязанность по возмещению работодателем работнику неполученного заработка как за время вынужденного прогула установлена в случае, если работодатель не выслал работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте или нарушил разумный срок высылки такого уведомления.

Вместе с тем невыдача работодателем трудовой книжки работнику не является препятствием для обращения в суд в целях защиты нарушенных трудовых прав, поскольку начало течения месячного срока исковой давности обусловлено днем вручения работнику копии приказа об увольнении или днем выдачи трудовой книжки.

Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с согласия работника.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Обязанность по надлежащему оформлению прекращения трудового договора возложена на работодателя, поэтому работник не может нести ответственность и неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

При увольнении работника за прогул днем прекращения с работником трудовых отношений является последний день работы, предшествовавший прогулу, если работник не возобновил впоследствии исполнение трудовых обязанностей.

По общему правилу при увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника.

Порядок и сроки расчета при прекращении трудового договора. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанные выше сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

Порядок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, определен ст. 141 ТК РФ.

В случае нарушения работодателем или уполномоченным им в установленном порядке представителем сроков выплаты работникам заработной платы при увольнении для указанных лиц установлена материальная ответственность, предусматривающая уплату процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Такая обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Выходное пособие и компенсации при увольнении. Обязанность работодателя по выплате работнику выходного пособия установлена ст. 178, 318 и другими статьями ТК РФ.

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

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

Кроме того, в соответствии со ст. 318 ТК РФ в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения

по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. При этом, поскольку ст. 318 ТК РФ не содержит положений, устанавливающих различия в реализации права на получение среднего заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев после увольнения пенсионерами и лицами, которым пенсия еще не назначена, достижение уволенным работником пенсионного возраста и получение им пенсии не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Так, для отдельных категорий работников размеры выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров ограничены в соответствии со ст. 349.3, 349.4 ТК РФ.

Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства предусмотрено ст. 318 ТК РФ при увольнении работников из организации в случае ее ликвидации, сокращения численности или штата работников организации. Поэтому размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и иных компенсационных выплат работникам, работающим у работодателя - физического лица, определяются трудовым договором, а работник, уволенный в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, не может претендовать на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, если при заключении трудового договора таким работником с работодателем - индивидуальным предпринимателем не достигнуто соглашение о сохранении средней заработной платы на период трудоустройства.

Размеры выходного пособия в отдельных случаях зависят от оснований прекращения трудового договора (ч. 3 ст. 84, ст. 181, 181.1, 279, ч. 3 ст. 296, 318, 327.7 ТК РФ).

7.7. Защита персональных данных работника

Персональные данные определяются в ТК РФ как информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Вводится также понятие "**обработка персональных данных работника**", которое определяется как получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ).

Защите персональных данных работника посвящена гл. 14 ТК РФ, нормы которой в целом соответствуют ч. 1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени. В ст. 24 Конституции установлено, что сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускаются, а органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими права и свободы гражданина, если иное не предусмотрено законом. С этими конституционными нормами корреспондируют международно-правовые акты. К ним относятся Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., а также Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.) и такие международно-правовые акты регионального уровня, как Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, принятая Советом Европы 4 ноября 1950 г., Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. и др. В указанных актах установлено право на уважение частной и семейной жизни, признаны незаконными какие бы то ни было посягательства на честь и достоинство

человека.

Среди соответствующих международно-правовых актов определенную роль играет Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных 1981 г., в которой под **персональными данными** понимается информация, касающаяся конкретного или могущего быть идентифицированным лица ("субъекта данных"). Статья 7 этой Конвенции обязывает лиц, осуществляющих сбор персональных данных, принимать надлежащие меры для охраны персональных данных, накопленных в автоматизированных базах данных, от случайного или несанкционированного разрушения или случайной утраты, а равно от несанкционированного доступа, изменения или распространения.

В нашей стране приняты одновременно Федеральные законы от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" и N 152-ФЗ "О персональных данных". Из Федерального закона "О персональных данных" следует, что его основной целью является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ст. 2). В этом Законе (ст. 3) дано следующее определение: **персональные данные** - это любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Таким образом, основная направленность норм названных Федеральных законов и гл. 14 ТК РФ выражается в обеспечении правовой защиты персональных данных граждан. В сфере трудовых отношений указанные нормы распространяются на субъекта персональных данных - работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, который в силу своего положения располагает сведениями о фактах, событиях, обстоятельствах жизни работника.

С целью ограждения работника от сбора персональных данных, которые могут быть использованы для его дискриминации по политическим, национальным, имущественным или иным обстоятельствам, не связанным с трудовыми отношениями, в ст. 86 ТК РФ предусмотрены **общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**.

Важным требованием для защиты персональных данных, соблюдение которого необходимо при обработке персональных данных работника, является необходимость все персональные данные работника получать у него самого.

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть поставлен об этом в известность заранее и от него следует получить письменное согласие. Кроме того, работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере получаемых персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Кроме приведенных требований, ст. 86 ТК РФ устанавливает, что работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, а также о его частной жизни.

В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

На возникающий вопрос, что следует понимать под частной жизнью, ответ необходимо искать в Конституции РФ. "Во всяком случае, - как правильно говорится в комментарии к ст. 24 Конституции Российской Федерации, - к конфиденциальной информации о частной жизни следует отнести сведения о расовом, национальном и социальном происхождении лица, данные о его духовном мире, об отношении к религии, о взглядах, мнениях и убеждениях, о морально значимом поведении, данные о неофициальном общении и межличностных связях, семейных и интимных отношениях, сведения о принадлежности его к общественным объединениям, о здоровье, имуществе, доходах, о профессиональной деятельности, иные факты его биографии и жизни, которые он считает невозможным опубликовать. Лишь само лицо вправе определять, какие именно сведения имеют отношение к его частной жизни и какова степень чувствительности для него той информации, раскрытие которой повлечет для него душевную боль или моральный ущерб" <1>.

<1> См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М.: Эксмо, 2009. С. 242.

Федеральный закон "О персональных данных" установил недопустимость обработки персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни (ст. 10). Несомненно, автоматизированная обработка персональных данных сама по себе не может порождать юридические последствия в

отношении субъекта этих данных (ч. 1 ст. 16).

В сфере трудовых отношений не все данные о частной жизни работника необходимы работодателю, а только такие, которые непосредственно касаются труда конкретного работника.

Персональные данные, в том числе данные о частной жизни работника, охватывают всю информацию, необходимую работодателю для оформления трудовых отношений, их изменения и прекращения, которую принято также называть "анкетные данные". К ним, в частности, относятся: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, паспортные данные; сведения об образовании, имеющихся навыках, повышении квалификации, наличии ученых степеней и званий, научных трудов; сведения о предыдущей трудовой деятельности; информация о получаемом вознаграждении за труд. В ряде законодательных актов предусмотрены специальные требования относительно персональных данных работника. Так, например, на основании п. 8 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" муниципальный служащий обязан представлять в установленном порядке сведения о себе и своей семье, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющемся объектом налогообложения, об обязательствах имущественного характера.

В особых случаях, в зависимости от характера выполняемой работы, необходима специальная информация о работнике. Например, этим объясняется принятие Федерального закона от 25 июля 1998 г. N 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации", которым установлена обязательная дактилоскопическая регистрация для ряда категорий работников.

При допуске к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, необходима дополнительная информация о работнике, касающаяся не только его самого, но и ближайших родственников <1>. В ряде случаев работодатель в установленном порядке должен запросить сведения о том, не лишено ли лицо, претендующее на соответствующую должность, права занимать ее в соответствии с установленными ограничениями и запретами.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 6 февраля 2010 г. N 63 "Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне".

При определении содержания обрабатываемых персональных данных работника можно выделить три группы сведений:

а) информация, получаемая работодателем из разных источников, но только с волеизъявления самого работника. Такая информация подлежит особой правовой защите. Именно ее в первую очередь призван охранять институт защиты персональных данных в трудовом праве;

б) информация, получаемая работодателем от самого работника в обязательном порядке, независимо от желания последнего. К такой информации относятся сведения, содержащиеся в документах, которые работник согласно ст. 65 ТК РФ предъявляет при поступлении на работу (например, трудовая книжка). В порядке исключения законодатель устанавливает обязательность предоставления сведений, относящихся к частной жизни. Например, ст. 214 ТК РФ обязывает работника немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

в) информация, формируемая самим работодателем. Сведения о работнике, которые работодатель накапливает в течение всей трудовой деятельности лица, могут быть самого разного характера, например результаты аттестации, дополнительное профессиональное образование, размер заработной платы, наличие поощрений, время использования отпусков и др. Для фиксации этих сведений существуют утвержденные государством формы, например личная карточка работника, учетная карточка научного, научно-педагогического работника.

В соответствии с п. 10 ст. 86 ТК РФ меры защиты персональных данных работодателя, работники и их представители могут вырабатывать (помимо установленных законодательством) в локальных нормативных актах, принимаемых в соответствии со ст. 8 и 372 ТК РФ.

Хранение персональных данных работника, связанных с оформлением приема на работу, заключением и изменением трудового договора, осуществляется в соответствии с порядком, который определяется организацией (работодателем) (ст. 87 ТК РФ). К их числу относятся документы по учету кадров: приказы о приеме работника на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, личная карточка работника и другие документы в соответствии с перечнем документации по учету труда и его оплаты <1>. Этот перечень документов обязателен для применения всеми работодателями.

<1> Примерные формы документов см. в Постановлении Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов носят рекомендательный характер).

Указанные документы с информацией о работниках, как правило, хранятся в личном деле каждого из них в кадровой службе работодателя (организации).

В этой же службе хранится и трудовая книжка, содержащая персональные данные о трудовой деятельности работника. В связи с этим работодатель или уполномоченное им лицо должны осуществлять контроль за деятельностью работников и других служб (структурных подразделений) для обеспечения защиты персональных данных работников. Соответствующие обязанности работников этих служб должны предусматриваться в должностных инструкциях и трудовых договорах, заключаемых с ними.

Статья 88 ТК РФ устанавливает в императивной форме требования к работодателям, которые ими должны соблюдаться при передаче персональных данных работника. Прежде всего, работодатель при передаче персональных данных работника не должен сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника (за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, или в случаях, установленных федеральным законом), а также не должен сообщать их в коммерческих целях без согласия работника.

Все эти и другие требования, установленные в ТК РФ, в том числе в ст. 88, и регламентирующие порядок передачи персональных данных работника, имеют большое значение для их защиты в соответствии с действующим законодательством.

Трудовой кодекс РФ, в частности, не предусматривает возможности беспрепятственного получения работодателем информации о работнике от третьих лиц. Закон делает особый акцент на том, что персональные данные работника следует получать только у него самого.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, в ст. 89 ТК РФ установлены права работника на полную информацию об этих данных, об их обработке, свободный доступ к ним, включая право на получение соответствующих копий и т.п., в которых получил свое выражение принцип достоверности персональной информации, находящейся у работодателя либо переданной работодателем третьим лицам в течение всего процесса обработки такой информации.

Работник вправе требовать от оператора <1> уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также вправе принимать предусмотренные законом меры по их защите (ст. 14 Федерального закона "О персональных данных").

<1> Оператор - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными (ст. 3 Федерального закона "О персональных данных").

У работника есть право на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 90 ТК РФ предусматривает ответственность лиц, виновных в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Указанные виновные лица несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (например, см. ст. 13.11 КоАП РФ, ст. 137 УК РФ).

С работником, ответственным за персональные данные работников, в случае их разглашения расторгается трудовой договор по инициативе работодателя на основании подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна обеспечиваться работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

Глава 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие и виды рабочего времени, нормы продолжительности рабочего времени;
- различие между неполным и сокращенным рабочим временем и чем обусловлено право работника на их использование;
- режим и учет рабочего времени, порядок его установления;
- понятие сверхурочной работы;
- особенности работы с ненормированным рабочим днем, работы в ночное время;

- особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников;
- гарантии для работников при установлении определенного режима рабочего времени;

уметь:

- оперировать юридическими категориями данной темы;
- различать время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности на рабочем месте, и периоды времени, когда работа фактически не выполняется, но включается в рабочее время (например, специальные перерывы и т.п.);
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для применения различных режимов рабочего времени;

владеть:

- понятийным аппаратом темы;
- навыками установления оснований для применения различных режимов рабочего времени;
- навыками выявления нарушений правовых норм, регулирующих порядок установления и использования рабочего времени.

8.1. Понятие и виды рабочего времени

8.1.1. Понятие рабочего времени

Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой - обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил. По мнению академика И.М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо восемь часов работы, восемь часов отдыха и восемь часов сна.

Продолжительность рабочего времени представляет собой одно из важнейших условий труда. Установление законом нормального рабочего времени 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.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX в. рабочего движения. Под напором ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново) в 1897 г. был издан первый Закон об ограничении рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей - 10 часами. Но этот Закон никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Современное трудовое законодательство, осуществляя регулирование рабочего времени, ориентируется на Конвенции МОТ N 47 "О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю" (1935 г.), N 171 "О ночном труде" (1990 г.), Рекомендацию МОТ N 116 "О сокращении продолжительности рабочего времени" (1962 г.).

Работающему по трудовому договору Конституцией РФ гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Рабочему времени посвящен разд. IV ТК РФ.

Рабочее время определяется в ст. 91 ТК РФ как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Таким образом, можно сказать, что рабочее время складывается из двух периодов.

Первый период - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

Второй период - время, когда работник фактически свои обязанности не выполняет, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее.

К таким периодам, например, относятся:

- специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (перерывы для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время на открытом воздухе) (ст. 109 ТК РФ);
- перерывы, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- перерывы для отдыха и питания, предоставляемые работникам на работах, где невозможно предоставить перерывы, используемые работником по своему усмотрению (ст. 108 ТК РФ);
- перерывы, предоставляемые авиадиспетчерам <1>, время простоя не по вине работника (ст. 94, ч. 1 ст. 91 ТК РФ) и др.

<1> См.: Приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации".

Отдельными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, как правило, регулируемыми трудовые отношения отдельных категорий работников, могут предусматриваться и иные периоды, также относящиеся к рабочему времени. Так, например, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв, простой по вине работника, прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы.

8.1.2. Виды рабочего времени

В зависимости от продолжительности принято различать три вида рабочего времени: **нормальное, сокращенное и неполное.**

Эти три вида являются **нормированным** рабочим временем, т.е. его продолжительность не превышает максимально установленных законодательством норм. Рассмотрим каждый вид.

Основным видом рабочего времени является так называемое **нормальное рабочее время**. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и составляет 40 часов в неделю, что соответствует международным стандартам, основанным на положениях Конвенции МОТ N 47 "О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю" (1935 г.) и Рекомендации МОТ N 116 "О сокращении продолжительности рабочего времени" (1962 г.).

Данная норма является нормой предельной продолжительности рабочего времени для работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм, а также независимо от вида заключенного трудового договора (например, срочный трудовой договор, сезонная работа) и продолжительности рабочей недели (пятидневная или шестидневная), принятой у данного работодателя. Исключение предусмотрено для тех работников, которым в целях охраны их труда ТК РФ или иными нормативными правовыми актами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). Ежедневная продолжительность и режим рабочего времени закрепляются в установленном порядке в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, иных локальных нормативных актах с сохранением предусмотренной продолжительности рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю.

Таким образом, под **нормальным рабочим временем** следует понимать установленную в организации в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю.

Вторым видом рабочего времени является **сокращенная продолжительность рабочего времени**. Под **сокращенным рабочим временем** понимается установленная для отдельных категорий работников в соответствии с ТК РФ и (или) федеральными законами продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальным рабочим временем.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от физиологических особенностей организма работников (возраст, здоровье), условий труда (опасные, вредные условия), особенностей трудовой деятельности (повышенная интеллектуальная активность и эмоциональное напряжение) и является максимально допустимой для данных категорий работников продолжительностью рабочего времени в неделю.

Для отдельных работников, имеющих право на сокращенное рабочее время, кроме его общей продолжительности, установлена и максимальная продолжительность рабочего дня (смены).

Примеры сокращения рабочего времени для отдельных категорий работников приведены в табл. 1.

Таблица 1

--	--	--

Группа работников		Продолжительность рабочей недели (ежедневной работы)	Где закреплено
Несовершеннолетние	От 15 - 16 лет	24 часа (ежедневно не более пяти часов)	Ст. 92, 94 ТК РФ
	От 16 до 18 лет	35 часов (ежедневно не более семи часов)	Ст. 92, 94 ТК РФ
Инвалиды I и II группы		35 часов (продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением)	Ст. 92 ТК РФ
Работники, занятые на вредных и опасных производствах		36 часов (ежедневно не более восьми часов)	Там же
Педагогические работники		36 часов	Ст. 333 ТК РФ; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
Медицинские работники		Не более 39 часов	Ст. 350 ТК РФ

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом при наличии производственных и экономических условий.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель обязан установить более льготные условия. Суммирование льгот в этом случае законом не предусмотрено.

Кроме того, ст. 95 ТК РФ предусмотрено, что продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ или в непрерывно действующих организациях, где невозможно такое уменьшение продолжительности работы, переработка компенсируется предоставлением дополнительного отдыха работнику или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для оплаты сверхурочных работ. Если нерабочему праздничному дню предшествует выходной день, то уменьшение продолжительности работы не производится. Для работников, у которых шестидневная рабочая неделя, продолжительность работы накануне выходных дней не может превышать пяти часов.

При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки. Однако данное правило не применяется к работникам, принятым специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. При этом в отношении некоторых категорий работников предусматривается либо запрет на их привлечение к работе в ночное время, либо особый порядок привлечения (ст. 96 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время для всех перечисленных выше случаев является нормой, которая, как правило, не влечет снижения оплаты труда. Исключение составляет лишь оплата труда несовершеннолетних работников. В силу ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работников в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Труд несовершеннолетних в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может за счет собственных средств производить доплаты.

Третьим видом рабочего времени является **неполное рабочее время**. **Неполное рабочее время** - установленная соглашением сторон и закрепленная в трудовом договоре с работником продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальной оплатой труда пропорционально отработанному времени.

Понятие неполного рабочего времени охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю, т.е. возможно установление:

- неполного рабочего дня - сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов во все дни рабочей недели, которая остается пятидневной или шестидневной;

- неполной рабочей недели - сокращение числа рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

- сочетания неполного рабочего дня и неполной рабочей недели - сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов при одновременном сокращении числа рабочих дней в неделю.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, как это установлено ст. 93 ТК РФ, каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и других трудовых прав и гарантий. Работа на условиях неполного рабочего времени включается в содержание трудового договора работника как одно из обязательных условий и отражается в приказе (распоряжении) о приеме на работу, но не указывается в трудовой книжке.

Существенные отличия неполного и сокращенного рабочего времени представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Устанавливается в случаях и в порядке, которые прямо предусмотрены ТК или иными федеральными законами	Устанавливается по соглашению сторон
Субъектом нормирования является государство, поэтому работодатель обязан установить сокращенное рабочее время в силу прямого указания закона, т.е. не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную этой статьей, даже по взаимному согласию	Субъектом нормирования являются стороны договора. При этом инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя <1>. Работодатель по общему правилу может отказать работнику в установлении рабочего времени меньшей продолжительности <2>
Устанавливается, как правило, при приеме на работу	Может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии в любой момент существования трудового правоотношения
Оплата по общему правилу не уменьшается	Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ

<1> Введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя должно производиться с соблюдением правил, установленных ст. 74 ТК РФ.

<2> Исключение из этого правила заключается в том, что работодатель в соответствии со ст. 93 ТК РФ обязан устанавливать указанные неполные рабочий день или неделю при обращении к нему с просьбой об этом беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя), как правило, не должна превышать. Однако ТК РФ или иными федеральными законами могут устанавливаться исключения из этого правила, когда работник **по инициативе работодателя** может выполнять работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В ст. 97 ТК РФ предусмотрено два таких случая: **сверхурочная работа** и **работа на условиях ненормированного рабочего дня**.

Сверхурочная работа определяется ст. 99 ТК РФ как работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего

времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется работодателем только с **письменного согласия работника** в случаях, прямо предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ (как, например, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва). Часть 3 ст. 99 ТК РФ предусматривает случаи привлечения работника к сверхурочной работе **без его согласия** (например, при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; 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 и в других случаях).

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **допускается с их письменного согласия** при следующих условиях: во-первых, такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и, во-вторых, они ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Статья 99 ТК РФ устанавливает предельное количество часов сверхурочной работы для каждого работника: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не может быть сверхурочной, если она выполняется работником с ненормированным рабочим днем.

Сверхурочные работы должны быть надлежащим образом оформлены (приказом или распоряжением работодателя и письменным согласием работника в установленных законом случаях) и учтены работодателем. Размер и формы компенсации переработки установлены ст. 152 ТК РФ: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день устанавливается обычно для работников, труд которых не поддается точному учету во времени. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях" в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие работники, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету; которые распределяют рабочее время по своему усмотрению; рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня имеют существенные отличия, приведенные в табл. 3.

Таблица 3

Сверхурочная работа	Работа на условиях ненормированного рабочего дня
Не может являться условием трудового договора	Допустима только в случаях, если такое условие отражено в трудовом договоре
Привлечение возможно вне зависимости от занимаемой работником должности (выполняемой работы)	Привлечение возможно, только если должность, занимаемая работником, отнесена к перечню должностей работников с режимом ненормированного рабочего дня, закрепленному в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников

Требуется согласие работника на работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ	Согласие на работу с ненормированным рабочим временем работник дает при заключении трудового договора
Установлены ограничения на привлечение к сверхурочным работам в отношении отдельных категорий работников	Ограничения в зависимости от категорий работников отсутствуют
Установлено максимальное количество часов сверхурочных работ: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год	Временного ограничения нет
Оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ)	Переработка компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

8.3. Режим и учет рабочего времени

В науке трудового права под **режимом рабочего времени** понимается порядок распределения рабочего времени в рамках конкретного периода (световая часть суток, вечерние и ночные часы, календарная неделя, месяц, квартал и т.д.).

Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором и соглашениями. Возможно установление индивидуального режима работы для конкретного работника по соглашению сторон.

Режим рабочего времени должен предусматривать следующие элементы:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- число смен в сутки;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе, в том числе перерывы для отдыха и приема пищи, определенные конкретными временными рамками;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Режим рабочего времени следует отличать от режима работы организации, поскольку они могут не совпадать.

Традиционно различают следующие **режимы рабочего времени**:

1. **Общий режим** (устанавливается для всех или большинства работающих у работодателя. Такими режимами, как правило, являются пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем).

2. **Специальный режим** (устанавливается для отдельных категорий работников. Например, режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день и пр.).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, эти особенности должны быть отражены в трудовом договоре.

Во исполнение ч. 2 ст. 100 ТК РФ Правительством РФ было принято Постановление от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы", в котором установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Минтрудом РФ. Так, например, в связи с этим был издан Приказ Минтранса

России от 20 августа 2004 г. N 15, которым утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.

Согласно п. 15 указанного Положения рабочее время водителя включает:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;
- г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;
- д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;
- е) время простоев не по вине водителя и др.

Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. N 271 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы" в п. 6 установлено, что в период эксплуатации рыбопромысловых судов и работы членов промысловых бригад (артелей) все календарные дни этого периода (включая дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни) являются рабочими днями. Вводится суммированный учет рабочего времени. В период эксплуатации рыбопромысловых судов в соответствии с Уставом службы на судах рыбопромыслового флота РФ вводится несение вахтенной службы продолжительностью восемь часов в сутки (трехсменная вахта) или двухсменная вахта при невозможности (в основном из-за отсутствия спальных мест и спасательных средств) установленной штатной численностью экипажа вести работу в три смены.

Рассмотрим разновидности специальных режимов.

Ненормированный рабочий день как особый режим работы, как правило, оговаривается при заключении трудового договора и предусматривает выполнение работником своих трудовых функций, при необходимости, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Подробно данный режим был рассмотрен в параграфе 3.1 учебника.

Режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При работе в этом режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. Может устанавливаться время, в течение которого работник в обязательном порядке должен находиться и исполнять свои трудовые обязанности на рабочем месте. В другое время он может начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

На работодателе лежит обязанность обеспечивать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов).

Одной из форм гибкого рабочего времени является **скользящий график работы**. Это такой режим работы, при котором фиксированной является продолжительность времени нахождения на рабочих местах, в пределах которого работникам разрешено начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

Сменная работа (ст. 103 ТК РФ) вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При этом предусматривается режим рабочего времени в одну или несколько смен. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Разделение рабочего дня на части допускается в соответствии со ст. 105 ТК РФ на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В определенных случаях разделение рабочего дня на части устанавливается

соответствующими положениями, действующими в отношении работников отдельных отраслей народного хозяйства. Например, Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы" утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день.

Глава 47 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда лиц, работающих **вахтовым методом**, который определяется как особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени, а режимы труда и отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте. Статьей 302 ТК РФ установлены гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков установлен в ряде случаев с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ). Так, например, согласно ст. 305 ТК РФ режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков у работников, заключивших трудовой договор с работодателем - физическим лицом, определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено ТК РФ.

8.4. Учет рабочего времени

Учет времени, фактически отработанного каждым работником, обязан вести работодатель (ч. 4 ст. 91 ТК РФ). В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц или более), различают **режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени**.

При пятидневной или шестидневной рабочей неделе ведется **недельный или поденный учет рабочего времени**. При недельном учете продолжительность ежедневной работы предусматривается графиком и может быть различной в разные дни, а при поденном учете ежедневная продолжительность работы предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и в основном бывает ежедневно одинакова. Следовательно, преимущественно различают режимы с поденным и недельным учетом рабочего времени.

При выполнении определенных видов работ или в некоторых организациях, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, как это следует из ст. 104 ТК РФ, введение **суммированного учета рабочего времени**. В некоторых случаях введение суммированного учета рабочего времени предусматривается законодательством. Так, например, в соответствии со ст. 300 ТК РФ суммированный учет рабочего времени устанавливается при вахтовом методе работы. В этом случае учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Положением по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утвержденным Постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. N 23, спасателям введен суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной более длительный период, но не более чем за год.

Суммированный учет вводится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов (общего числа рабочих часов, отработываемого работником в среднем за учетный период). При этом ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели. Недоработка или переработка часов соответственно восполняется или убавляется в рамках учетного периода (месяца, квартала и др.) так, чтобы в суммарном выражении отработанные часы равнялись норме часов соответствующего учетного периода.

Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ), которая компенсируется повышенной оплатой или, по желанию работника, предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

Учет рабочего времени осуществляется в табелях учета рабочего времени, примерная форма которого утверждена Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении

унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты". Табель учета рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, после чего передается в бухгалтерию для расчета и начисления заработной платы.

Глава 9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие и виды времени отдыха;
- порядок предоставления и гарантии реализации различных видов отдыха;
- особенности организации и предоставления различных видов времени отдыха;
- виды ежегодного оплачиваемого отпуска;
- порядок предоставления и использования дополнительных оплачиваемых отпусков;
- случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для предоставления различных видов отдыха;
- различать виды трудовой деятельности, гарантирующие право на предоставление установленных ТК РФ видов времени отдыха, в частности, оплачиваемых отпусков;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками организации и использования различных видов времени отдыха, в том числе с учетом особого характера работы (связь, транспорт и др.);
- правилами порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсаций такого привлечения;
- знанием периодов, включаемых в стаж непрерывной работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также времени, не включаемого в исчисление указанного стажа;
- правилами продления или перенесения отпуска, разделения его на части, возможной замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

9.1. Понятие и виды отдыха

Право на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ (ч. 5) в качестве неотъемлемого права каждого. При этом указано, что гарантируются всем работающим по трудовому договору установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Иными словами, на основании трудового договора работник вправе требовать от работодателя соблюдения установленной продолжительности рабочего времени, предоставления ему выходных и праздничных дней, оплачиваемого отпуска, а работодатель, в свою очередь, обязан эти требования удовлетворить и обеспечить условия для реализации работником права на отдых.

В ст. 106 ТК РФ **время отдыха** определено как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, время отдыха устанавливает границы рабочего времени и предоставляет работнику возможность использовать его в зависимости от своих интересов.

Продолжительность времени отдыха может регулироваться как непосредственно через установление определенных видов времени отдыха и их продолжительности, так и косвенно, путем установления продолжительности рабочего времени и распределения его в пределах определенного календарного периода.

Для отдельных категорий работников с учетом особого характера их труда предусматриваются особенности использования времени отдыха. Эти особенности устанавливаются, в частности, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы". Этим Постановлением было установлено, что такие особенности определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России.

Так, например, федеральными органами исполнительной власти были приняты: Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих

добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утвержденное Приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н; Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденное Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170; Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденное Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. N 271, и др.

Большое значение для использования времени отдыха имеют коллективные договоры и соглашения, иные локальные нормативные правовые акты организаций (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков и др.). Они могут предусматривать льготы для отдельных категорий работников (например, увеличение продолжительности отпусков), обязывать работодателей учитывать пожелания работников при предоставлении различных видов времени отдыха.

Вопросы предоставления и использования времени отдыха также могут быть индивидуализированы в трудовом договоре. Единственное условие: перечисленные выше акты и трудовой договор не могут предусматривать ухудшение норм, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

В ТК РФ (ст. 107) предусмотрены следующие **виды времени отдыха**:

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

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерывов не может превышать двух часов и не должна быть менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На тех работах, где по условиям производства (работы) перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также места отдыха, приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Эти перерывы не входят в рабочее время и не оплачиваются.

В то же время предусмотрены **специальные перерывы** (ст. 109 ТК РФ), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате при выполнении определенных видов работ при условии, что продолжительность и порядок предоставления этих специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Это, например, перерывы для обогрева и отдыха работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. На работодателя возлагается обязанность обеспечить помещения для обогрева и отдыха работников.

Специальные перерывы предоставляются и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), и др.

Ежедневный (междусменный) отдых - это междусменные перерывы, которые длятся с момента окончания рабочей смены и до ее начала в следующий рабочий день (смену). Продолжительность междусменного перерыва в законе не определена, однако в соответствии с нормативными правовыми актами, действовавшими в сфере труда в советский период, продолжительность междусменного перерыва вместе с перерывом на обед устанавливалась не менее двойной продолжительности предыдущей рабочей смены <1>. Как правило, этот порядок сохраняется и в наши дни. Вопросы, связанные с организацией и предоставлением междусменного отдыха, решаются в отраслевых, коллективных договорах.

<1> См.: Постановление Совета народных комиссаров СССР от 24 сентября 1929 г. "О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" (в ред. от 8 июля 1977 г.).

В ряде отраслей продолжительность отдыха между двумя рабочими днями не может быть менее 12 часов. Например, такой междусменный перерыв (ежедневный отдых) установлен для водителей трамвая и троллейбуса <1>.

<1> См.: Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденное Приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. N 127.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) - это свободное от работы время, исчисляемое от момента окончания работы в последний рабочий день календарной недели и до начала работы в первый рабочий день следующей календарной недели. Его конкретная продолжительность зависит от вида рабочей недели, графиков сменности и организации труда.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (графиком работы). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, в которых приостановка работы невозможна в силу производственно-технических и организационных условий или вследствие необходимости непрерывного постоянного обслуживания населения, а также в других организациях с непрерывным производством, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе - согласно графикам сменности, утверждаемым в организации.

К числу гарантий права на отдых следует отнести запрет работы в любой из выходных дней, установленных графиком работы. Привлечение к работе в выходной день допускается только в исключительных случаях и производится на основании письменного приказа (распоряжения) работодателя. Перечень случаев, когда допускается такое привлечение с письменного согласия самих работников, указан в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, а в ч. 3 ст. 113 ТК РФ - без согласия работника. Работник может быть привлечен к работе в выходной день и в других случаях, но тогда помимо согласия работника должно быть учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

К работе в выходные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к работе в выходные дни только с их согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 290 ТК РФ), могут привлекаться к работе в выходные дни.

Праздничные дни по своему значению подразделяются на нерабочие праздничные дни (это, как правило, дни, посвященные выдающимся событиям) и другие, например, профессиональные праздники, памятные дни, которые, как правило, приурочиваются к еженедельным выходным дням.

Статья 112 ТК РФ устанавливает дни, которые являются нерабочими праздничными: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства. Субъекты РФ могут устанавливать на своей территории другие праздничные нерабочие дни, учитывая национальные и культурные особенности региона.

Помимо общеустановленных нерабочих праздничных дней существуют профессиональные праздники (День металлурга, День учителя, День строителя и др.), которые приурочены к выходным дням по календарю. Если же такие праздники приходится на рабочие дни, то освобождение от работы на практике осуществляется на основании коллективного договора или приказа (распоряжения) работодателя.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Работа в нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещена. Работники могут быть привлечены к работе в установленные для них нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации **в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ**, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. В ч. 3 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия (например, для предотвращения или устранения производственной аварии, катастрофы, несчастных

случаев и т.д.). Перечень этих случаев является исчерпывающим.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в нерабочие праздничные дни допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). К работе в праздничные дни **запрещается привлекать** беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ). Временные работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 290 ТК РФ), могут привлекаться к работе в праздничные дни.

Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В том случае, когда работник не дает своего согласия, это не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день **оплачивается** не менее чем в двойном размере по правилам, установленным в ст. 153 ТК РФ. В коллективных договорах и положениях об оплате труда могут предусматриваться более высокие размеры оплаты за работу в праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в такой день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Некоторые категории работников имеют право на дополнительные выходные дни, но это, как правило, не дни, предоставляемые для отдыха с целью восстановления энергетического потенциала работника, а целевые или компенсационные дни, например, для ухода за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ) или для восстановления сил после дня сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

9.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Следовательно, **ежегодным оплачиваемым отпуском** признается непрерывное свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предназначен для отдыха и полного восстановления сил работника, ибо ограничение продолжительности рабочего дня (40-часовая рабочая неделя или сокращенное рабочее время), ежедневный (междусменный) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни не обеспечивают его полного восстановления для обеспечения нормальной жизнедеятельности. Наряду с восстановительной функцией, ежегодный оплачиваемый отпуск играет немалую роль в удовлетворении других интересов и потребностей работника, например для повышения общеобразовательного и культурного уровня и т.п.

Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск ничем не ограничено. Единственным условием является наличие трудовых отношений между работником и работодателем. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Продолжительность ежегодного **основного** оплачиваемого **отпуска**, предоставляемого работникам в соответствии со ст. 115 ТК РФ, по общему правилу составляет 28 календарных дней.

Для отдельных категорий работников законодательством предусматривается предоставление оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (так называемый **дополнительный отпуск**), например, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за особый характер работы либо за работу с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и т.п.

Для каждой категории работников установлена особая **продолжительность удлиненного** ежегодного основного оплачиваемого **отпуска**:

- работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) полагается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября

1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

- педагогическим работникам предоставляется отпуска продолжительностью, установленной Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ). Так, согласно Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет от 42 до 56 календарных дней. Продолжительность такого отпуска зависит от места работы и должности педагогического работника;

- работникам организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных (вирус иммунодефицита человека), а также работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, предоставляется отпуск продолжительностью 36 рабочих дней с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных условиях <1>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заболевания вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей".

Следовательно, в основе права на дополнительный отпуск лежит работа по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, повышенная нагрузка, ответственный характер работы, работа в тяжелых и неблагоприятных климатических условиях, длительный стаж работы и другие обстоятельства.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

Целевое назначение дополнительных отпусков неодинаково. Одни из них призваны компенсировать воздействие неблагоприятных производственных, профессиональных, природно-климатических факторов на здоровье работника, другие - стимулировать и поощрять длительную работу по определенному виду деятельности либо в определенной сфере.

Особое место занимает **дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда**. Его основное назначение - минимизация воздействия вредоносных производственных факторов.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда <1> отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

<1> Порядок проведения специальной оценки условий труда установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет семь календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ (т.е. семь календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем установлен в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами

местного самоуправления.

Из Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884, следует, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения. В данный перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых не поддается точному учету в течение рабочего дня, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней и устанавливается по соответствующим должностям в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

В трудовом законодательстве закреплены **гарантии реального использования работниками ежегодных оплачиваемых отпусков**. Как установлено ст. 114 ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Следовательно, все работники имеют равное право на отпуск вне зависимости от того, у какого работодателя (юридического лица или индивидуального предпринимателя) они трудятся, по срочному или иному трудовому договору, на условиях неполного рабочего времени либо по совместительству и т.д.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков работникам в соответствии со ст. 120 ТК РФ исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (продолжительностью 28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Например, работник имеет право на 12 дней дополнительного отпуска, которые суммируются с его основным отпуском продолжительностью 28 календарных дней, общая продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска в этом случае составляет 40 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации в первый год работы работнику **может быть** предоставлен оплачиваемый отпуск по соглашению сторон. По заявлению работника работодатель до истечения шести месяцев **должен** предоставить оплачиваемый отпуск в следующих случаях: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. В случае временной нетрудоспособности работника его ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый рабочий год. Первый рабочий год работника исчисляется со дня поступления на работу в данную организацию, а последующие - со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года. Ежегодные оплачиваемые отпуска за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления этих отпусков, которая определяется графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. График отпусков согласно ст. 123 ТК РФ должен утверждаться не позднее чем за две недели до наступления календарного года. С момента утверждения график отпусков становится обязательным для исполнения как работодателем, так и работниками. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Поскольку право на ежегодный отпуск связывается с определенным стажем работы у данного работодателя, рассмотрим правила его подсчета (ст. 121 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: 1) время фактической работы; 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни,

выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; 4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; 5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Помимо указанных периодов в стаж для отпуска входят: время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров (если работник направлен на обучение предприятием и вернулся после обучения работать на то же предприятие); свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных организациях; время отпуска для сдачи вступительных экзаменов в образовательные организации высшего и среднего образования; время отпусков для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности; время нахождения на военных сборах; время явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или суд в качестве потерпевшего, эксперта, свидетеля, специалиста, переводчика, понятого; время работы на другом предприятии изобретателей, рационализаторов, авторов промышленных образцов в связи с участием в подготовке к использованию их изобретений, рацпредложений, промышленных образцов.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются**: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения работника от работы по ст. 76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

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

При исчислении стажа работы, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной отпуск той же продолжительности, как и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. Различным будет лишь размер оплаты времени отпуска.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ, а исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска осуществляются по правилам ст. 139 ТК РФ.

Замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска возможна по письменному заявлению работника, и, как следует из ч. 1 ст. 126 ТК РФ, она охватывает ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам, не достигшим 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев их увольнения, а также случаев, установленных ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен согласно ст. 124 ТК РФ при временной нетрудоспособности работника или при исполнении работником во время отпуска государственных обязанностей либо в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается перенесение на следующий рабочий год дополнительных отпусков, установленных в коллективных договорах, для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление этого отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статьей 125 ТК РФ предусмотрено разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, которое допускается по соглашению между работником и работодателем. Во всех случаях хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен изданием приказа или

распоряжения работодателем. Не использованная в связи с отзывом работника часть его отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников моложе 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация согласно ст. 127 ТК РФ за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Глава 10. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие и признаки заработной платы;
- соотношение понятий "заработная плата" и "оплата труда";
- основные государственные гарантии по оплате труда работников;
- системы оплаты труда и порядок их установления;
- ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- понятие нормирования труда, виды норм труда;
- порядок введения, замены и пересмотра норм труда;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- различать тарифные системы оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих, работников государственных и муниципальных учреждений и др.;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и иных нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда;
- навыками расчета средней заработной платы, определения размера вознаграждения за выполненную работу;
- навыками определения соотношения затрат труда работника, результатов его труда и размера начисленной ему заработной платы;
- навыками применения правил повременной, сдельной систем (форм) оплаты труда;
- навыками применения правил оплаты труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

10.1. Общая характеристика и понятие заработной платы

Заработная плата является основным источником доходов большей части населения. От ее размеров, регулярности и своевременного получения зависит благосостояние практически каждой семьи. По показателям величины заработной платы можно получить представление об уровне и качестве жизни

в той или иной стране.

Заработная плата рассматривается как экономическая и правовая категории. **Заработная плата как экономическая категория** выполняет в рыночной экономике ряд важных функций. Первой из них является **воспроизводственная функция**. Объективной основой формирования величины заработной платы выступает стоимость рабочей силы, которая, в свою очередь, определяется количеством и стоимостью жизненных средств, необходимых для удовлетворения потребностей работника и членов его семьи. К ним относятся потребности в питании, одежде, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, а также затраты на содержание семьи работника и другие затраты, обеспечивающие постоянное воспроизводство рабочей силы. Но не всегда стоимость рабочей силы и ее цена совпадают. Формой проявления цены рабочей силы является ставка заработной платы, гарантируемая работодателем при условии выполнения работником нормы труда соответствующей сложности, тяжести, интенсивности и т.д.

Другой важнейшей функцией является **стимулирующая функция**, направленная на повышение производительности и качества труда и определяющая различия в оплате труда в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой им работы. Квалифицированный труд оплачивается выше соответственно уровню сложности выполняемых работ, с чем связана заинтересованность работника в повышении квалификации и выполнении указанных видов работ.

Наряду с указанными выделяется **регулирующая функция**, способная быть регулятором спроса не только на рабочую силу, но и на продукцию и на услуги конечного потребления.

Снижение роли указанных функций связано со многими факторами, объективно сложившимися в России с начала 1990-х гг. Отказ от жесткого государственного регулирования заработной платы и переход к социальному партнерству, коллективно-договорному регулированию и государственным гарантиям, в том числе по МРОТ, не привели к положительным результатам. Система социального партнерства в России лишь получает свое дальнейшее развитие, МРОТ длительное время оставался без изменений и начал пересматриваться только с начала 2000-х гг.

Между тем уровень МРОТ труда должен как определять минимальный уровень потребления, так и служить ориентиром для установления размеров тарифных ставок и должностных окладов различным категориям работников. Российское государство стремится восстановить покупательную способность минимальной оплаты труда, поднимая поэтапно ее размер до уровня прожиточного минимума. При этом восстановление покупательной способности минимальной заработной платы осуществляется параллельно с мерами по защите заработной платы от инфляции, т.е. повышению уровня реального содержания заработной платы.

В юридической литературе разработано понятие заработной платы как экономической категории, определяемой следующим образом: **заработная плата** - денежная форма выражения цены рабочей силы, которая проявляется как вознаграждение работников за труд и его конечные результаты <1>. Цена рабочей силы складывается на рынке труда под влиянием предложения ее работниками и спроса на нее со стороны работодателей. Формой проявления цены рабочей силы является ставка (размер) заработной платы, гарантируемая работодателем при условии выполнения работником работы определенной сложности, тяжести, интенсивности и т.д.

<1> Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 2000. С. 231.

С понятием заработной платы связано и ее понимание как **правовой категории** - одного из ведущих элементов трудового правоотношения. Принято выделять следующие **основные признаки, характеризующие заработную плату в качестве элемента трудового правоотношения**: 1) заработная плата - это вознаграждение за труд, т.е. за выполненную работу по обусловленной трудовой функции; 2) выплачивается в денежной форме; 3) основана на заранее определенных нормах (тарифных ставках, тарифных разрядах, окладах (должностных окладах), сдельных расценках); 4) ее размер никакими максимальными пределами не ограничивается и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ; 5) выплата заработной платы производится на основании выполнения установленных норм труда <1>; 6) заработная плата носит систематический характер, выплачивается в определенные сроки; 7) конкретный размер заработной платы работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

<1> Там же. С. 232.

Как правовая категория заработная плата раскрывает основные права и обязанности участников трудового правоотношения (работника и работодателя). Их конкретизация происходит на основе достигнутого соглашения по установлению заработной платы работнику при заключении с работодателем трудового договора, придающего условиям трудового договора, в том числе по оплате труда,

обязательную силу.

Правовому регулированию оплаты труда и его нормированию посвящен разд. VI ТК РФ (гл. 20 - 22). В гл. 20 ТК РФ содержится понятие "заработная плата" и другие основные понятия в области оплаты и нормирования труда (ст. 129). **Заработная плата и оплата труда**, отождествляемые в единое понятие, определяются как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В указанной статье также определены понятия:

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Как тарифная ставка, так и оклад (должностной оклад) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

Заработная плата может также рассматриваться исходя из частей, составляющих ее как целое. При таком подходе заработная плата делится на **основную часть**, именуемую в странах с развитой экономикой "**тарифной**", включающей должностной оклад, тарифную ставку, и на **дополнительную часть**, т.е. "**надтарифную**", охватывающую **стимулирующие, компенсационные и иные выплаты** <1>. Обычно в практике указанных стран тарифная часть заработной платы является сферой государственного влияния, в той или иной степени включая МРОТ, иные гарантии. Надтарифная часть заработной платы регулируется коллективно-договорными методами, через систему тарифных соглашений и коллективных договоров, а также на индивидуальном уровне - путем трудового договора.

<1> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран с развитой рыночной экономикой. М., 1995. С. 100 - 101.

В Российской Федерации **правовой основой заработной платы**, определяющей способы ее регулирования, являются базовые конституционные положения и корреспондирующие с Конституцией РФ общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры РФ (конвенции МОТ) в области условий труда, включая оплату труда. Право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение за труд, обеспечивающее ему и его семье достойное человека существование, а также право без какой-либо дискриминации на равную оплату за равный труд сформулировано во Всеобщей декларации прав человека (10 декабря 1948 г.) (п. 2, 3 ст. 23 Декларации). В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) как многостороннем международном договоре государств установлено, что вознаграждение за труд должно обеспечивать как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них и их семей, а также право на вознаграждение за труд равной ценности (ст. 7 Пакта).

В Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) были признаны принципы: "труд не является товаром", "равная оплата за равный труд", получившие свое выражение в преамбуле Устава МОТ, в которой также указываются гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни работников.

В Конституции РФ определено, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7). В данной статье также указано, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, **устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (МРОТ)**. Данные положения раскрываются также в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, которая включает право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также право на защиту от безработицы.

В трудовом законодательстве РФ определены принципы в области оплаты труда, права и обязанности работника и работодателя, государственные гарантии по оплате труда работников, включая

установление МРОТ на федеральном уровне, и др.

В ст. 2 ТК РФ выражен основной принцип об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для работника и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ. В вопросах оплаты труда значение имеет также принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных связанных с ними отношений, принципы социального партнерства и принципы института заработной платы и нормирования труда, выступающие основой и критериями "оплаты по труду" и запрещения какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

К основным правам работника отнесено его право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в предусмотренные сроки. Работодатель также обязан обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Государственные гарантии по оплате труда работников, установленные в ст. 130 ТК РФ, раскрываются и дополняются в последующих статьях ТК РФ. Основные государственные гарантии по оплате труда работников рассматриваются в параграфе 10.2.

С развитием рыночной экономики в России возрастает роль договорного, прежде всего коллективно-договорного, регулирования оплаты труда на всех уровнях социального партнерства. У работодателя действуют системы оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

С помощью коллективного договора, соглашений или локальных нормативных актов определяется ряд вопросов в области оплаты труда. Во многих статьях ТК РФ коллективный договор и локальный нормативный акт указаны как "равнозначные регуляторы". Это объясняется тем, что и коллективно-договорное, и локальное регулирование трудовых отношений основано на полномочиях работодателя, хотя на практике предпочтение отдается коллективному договору <1>. В рекомендательных нормах ТК РФ, в частности ст. 41, предлагается в коллективном договоре устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, выплату компенсаций, определять механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и др. В соглашения предлагается включать взаимные обязательства сторон, первое место среди них занимает оплата труда (ст. 46 ТК РФ).

<1> Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М., 2008. С. 295 (автор главы А.Ф. Нуртдинова).

Статья 133.1 ТК РФ предусматривает установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ региональным соглашением с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ.

В действующем ТК РФ предусматривается участие трехсторонних комиссий как органов социального партнерства в решении вопросов об оплате труда (ч. 9 ст. 133.1, ч. 3 ст. 135, ч. 5 ст. 144, ч. 2 ст. 147 и др.).

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы охватывает определение "условий оплаты труда" как одного из обязательных условий, включаемых в содержание трудового договора. Стороны должны при заключении трудового договора определить условия оплаты труда, которые включают размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Стороны также учитывают согласно ст. 135 ТК РФ, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Указанные системы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и не обуславливаются сторонами трудового договора. При его заключении стороны индивидуализируют и конкретизируют условия оплаты труда, т.е. размер должностного оклада или тарифной ставки работника, возможные надбавки и доплаты, премирование, действующие у работодателя. Работник должен быть ознакомлен с коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, если этим актом установлены системы оплаты труда, принятые у данного работодателя.

В некоторых случаях, предусмотренных законом, трудовой договор приобретает значение основного регулятора в установлении заработной платы. К ним отнесены:

- размер оплаты труда руководителей корпоративных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров (ч. 2 ст. 145 ТК РФ);
- оплата труда работника, заключившего с работодателем - физическим лицом письменный

трудовой договор, в который в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя (ч. 2 ст. 303 ТК РФ);

- оплата труда работника, заключившего с религиозной организацией как работодателем трудовой договор, в который в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются "условия, существенные для работника и указанного работодателя" (ч. 3 ст. 344 ТК РФ).

10.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

В обеспечении права работников на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы особое значение придается гарантиям оплаты труда. **Система основных государственных гарантий по оплате труда работников** установлена в ст. 130 ТК РФ, а в дальнейших статьях ТК РФ эти гарантии раскрываются и детализируются.

В указанную систему включаются следующие государственные гарантии:

- величина МРОТ в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

1. **Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)** является одной из первых гарантий в указанной системе. Он устанавливается согласно ст. 133 ТК РФ одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Напомним, что в соответствии с Конституцией РФ (ст. 7, 37) указанный МРОТ гарантируется каждому работнику и без всякой дискриминации. Основой для его установления является величина прожиточного минимума, что было предусмотрено Федеральным законом от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации". Порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ в перспективе до величины прожиточного минимума, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ, определяются специальным федеральным законом согласно ст. 421 ТК РФ. С 1 января 2015 г. МРОТ в сумме 5965 руб. в месяц установлен Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 408-ФЗ, внесшим изменения в ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В ст. 133 ТК РФ определены источники финансирования, за счет которых обеспечивается МРОТ в организациях бюджетного сектора экономики:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, - за счет средств бюджетов субъектов РФ;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов.

Наряду с этим МРОТ всеми указанными организациями обеспечивается и за счет **иных видов финансовых источников**. К ним отнесены внебюджетные средства, а также средства, полученные от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, **другими работодателями** обеспечивается за счет собственных средств.

У работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), его месячная заработная плата не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Данная норма содержит важную юридическую гарантию установления и выплаты работнику за его труд заработной платы не ниже МРОТ, предусмотренного на федеральном уровне. Соответствующая обязанность возлагается на работодателя. Минимальный размер оплаты труда служит основой, как бы "точкой отсчета", тарифных ставок или должностных окладов в схеме должностных наименований и окладов, конкретизированных в штатном расписании, расстановке кадров и т.д.

Следует выделить также **минимальную заработную плату**, согласно ст. 133.1 ТК РФ, устанавливаемую в субъекте РФ региональным соглашением, которая не может быть ниже МРОТ, определенного федеральным законом. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ обеспечивается организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, за счет средств этих бюджетов, а также за счет внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ.

2. Следующей государственной гарантией являются **меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы**. Обеспечение такого повышения, согласно ст. 134 ТК РФ, включает **индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**. Индексация направлена на поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан.

Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят **индексацию заработной платы** в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; другие работодатели - в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

3. Государственной гарантией является **ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы**. Перечень оснований и размеры удержаний из заработной платы работников устанавливаются ТК РФ (ст. 137, 138) и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ). Удержания также могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания не производятся при увольнении работника по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5 - 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат при том условии, что работник не оспаривает как оснований, так и размеров удержаний. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев: 1) счетной ошибки; 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Во всех указанных случаях удержаний из заработной платы законом предусмотрены предельные размеры таких удержаний. При каждой выплате заработной платы размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ или взыскании алиментов на несовершеннолетних детей либо при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. К такому роду выплат Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" относит денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью, компенсационные выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, некоторые пособия по социальному страхованию (ст. 101). Ограничение размеров налогообложения доходов от заработной платы регулируется не трудовым законодательством, а другими федеральными законами, НК РФ.

4. К системе государственных гарантий ТК РФ относит **ограничение оплаты труда в натуральной форме**. Выплата заработной платы производится согласно ст. 131 ТК РФ в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Оплата труда может осуществляться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ, при следующих условиях: 1) выплата части заработной платы в неденежной форме (натуральная оплата) допускается в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника; 2) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы, т.е. остальные 80% должны быть обязательно выплачены в денежной форме; 3) не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

5. К числу государственных гарантий в ТК РФ отнесено **обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами**. Данное право обеспечивается не ТК РФ, а федеральными законами. При ликвидации юридического лица (работодателя) расчеты по оплате труда и выплата выходных пособий производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью (п. 1 ст. 64 ГК РФ). Такое же правило установлено п. 3 ст. 25 ГК РФ в отношении индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями. При банкротстве работники организации признаются кредиторами в части требований по оплате труда и выходных пособий в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)".

6. В указанную систему (ст. 130 ТК РФ) входит **федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда. Данный надзор является частью государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляют Федеральная инспекция труда и федеральные органы исполнительной власти по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Государственный контроль (надзор) за соблюдением указанных норм всеми работодателями на территории РФ осуществляется этими органами, Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами. Следует выделить также ведомственный контроль. Все эти вопросы рассматриваются в гл. 16 учебника.

7. Важной государственной гарантией является **установление сроков и очередности выплаты заработной платы**. В ст. 136 ТК РФ предусмотрен порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Закреплена обязанность работодателя при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все указанные данные должны отражаться в специальных расчетных листках, форма которых утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы или перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату не реже чем **каждые полмесяца, в конкретные сроки (день) выплаты заработной платы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором**. Эта обязанность работодателя по выплате заработной платы каждые полмесяца, установленная законом, не допускает возможности предусматривать иные сроки, например, один раз в месяц. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм в соответствии со ст. 140 ТК РФ производится в день увольнения (последний день работы). Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете. При споре о размере сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить неоспариваемую им сумму в указанный срок.

8. Государственной гарантией является **ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями**. Нормы,

регулирующие общий порядок и сроки выплаты заработной платы, закреплены в ст. 136 ТК РФ на уровне требований, предъявляемых к работодателям в силу исполнения их основных обязанностей по своевременной выплате в полном размере заработной платы, причитающейся работникам. Многочисленные нарушения сроков выплаты заработной платы, к сожалению, продолжающиеся и ныне, требуют более эффективных мер воздействия в пресечении этих нарушений, включая ответственность работодателей. Такая ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда определена для работодателя и (или) уполномоченных им представителей в ст. 142 ТК РФ.

При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, **приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы**. Впервые такое право закреплено в ТК РФ в целях самозащиты работника и на основе запрещения принудительного труда. В ст. 4 ТК РФ к принудительному труду отнесено в том числе "нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере". В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Но он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Работодатель за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, несет **материальную ответственность перед работником** согласно ст. 236 ТК РФ. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Работодателем возмещается **моральный вред**, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием по выплате заработной платы, иным выплатам. Возмещение осуществляется в денежной форме и размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора - судом (ст. 237 ТК РФ). Руководитель организации за невыплату свыше двух месяцев заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности несет уголовную **ответственность** (ст. 145.1 УК РФ). За нарушение трудового законодательства или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению руководитель (представитель работодателя) привлекается к **административной ответственности** (ст. 5.27, 5.31 КоАП РФ).

10.3. Системы оплаты труда

Большое значение в оплате труда придается системам оплаты труда, а также порядку их установления (ст. 135, 143, 144).

В ТК РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135). Данное положение корреспондирует с нормами о трудовом договоре, его содержании, в которое включаются в обязательном порядке "условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты" (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Таким образом, заработная плата (оплата труда) <1> работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с теми системами оплаты труда, которые действуют у данного работодателя.

<1> Следует отметить, что в гл. 20 ТК РФ, посвященной общим положениям оплаты и нормирования труда, понятия "заработная плата" и "оплата труда работника" определены как идентичные понятия (ч. 1 ст. 129).

Системы оплаты труда включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Указанные системы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Порядок определения систем оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. В коллективном договоре выделяется специальный раздел, посвященный оплате и нормированию труда с определением системы оплаты труда. Локальные

нормативные акты, определяющие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким локальным нормативным актом может быть Положение об оплате труда, включающее систему оплаты труда.

В соглашениях, в частности отраслевом (межотраслевом) соглашении, устанавливаются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам. Трудовым договором конкретизируются условия оплаты труда работника. При этом условия оплаты труда, определяемые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ТК РФ подробно регламентированы только **тарифные системы оплаты труда**, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы различных категорий работников, которая включает элементы тарифной системы и объективирует само установление заработной платы (ст. 143).

Порядок определения систем оплаты труда характеризуется тем, что, во-первых, системы оплаты труда, принятые у работодателя, включая государственные и муниципальные учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и, во-вторых, при соответствии трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Это проявляется прежде всего в соблюдении всеми работодателями государственных гарантий по оплате труда работников и недопустимости ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и др.

Вместе с тем системы оплаты труда, получившие закрепление в ТК РФ как тарифные или системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаются также с учетом соответствующих квалификационных справочников.

Но есть в порядке их регулирования и определенные различия.

В определении системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, принимает участие РТК. Данная комиссия ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Эти рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетного сектора экономики. Если стороны РТК не пришли к соглашению, то единые рекомендации по установлению систем оплаты труда утверждаются Правительством РФ, а мнение сторон РТК доводится Правительством РФ до сведения субъектов РФ.

В ст. 135 ТК РФ закреплены **гарантийные нормы по оплате труда работников**. В коллективном договоре выделяется специальный раздел, посвященный оплате и нормированию труда с определением системы оплаты труда. Локальные нормативные акты, определяющие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким локальным нормативным актом может быть положение об оплате труда, включающее систему оплаты труда.

В соглашениях, в частности отраслевом (межотраслевом) соглашении, устанавливаются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам. Трудовым договором конкретизируются условия оплаты труда работника. При этом условия оплаты труда, определяемые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Тарифные системы оплаты труда <1> определены ч. 1 ст. 143 ТК РФ как системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

<1> **Тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере** основана на применении Единой тарифной сетки (ЕТС), которая была введена в 1992 г., но Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ из обязательной перешла в разряд рекомендуемых для применения до завершения реформы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Тарифная система дифференциации заработной платы определяется как совокупность нормативов, установленных на государственном или локальном уровне (в рамках работодателя), с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: **тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты**. Тарифные системы включают также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Тарифная система оплаты труда направлена на учет индивидуальных затрат труда, трудового вклада работника, которые определяются исходя из следующих критериев: сложности выполняемой работы и соответствующей этой сложности квалификации работника; условий труда; природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности труда и др.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. При этом **тарификация работ** - это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Соответственно, **показателем сложности выполняемой работы** является разряд или квалификационная категория, по которой тарифицируется тот или иной вид работ. По мере повышения разряда или квалификационной категории возрастает размер оплаты труда работника, что особенно характеризует тарифную систему дифференциации заработной платы работников. Этим же целям служат и другие элементы указанной тарифной системы.

Тарифная сетка определяется как совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. При этом **тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарифная сетка состоит из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов (например, I разряду тарифной сетки соответствует тарифный коэффициент, принятый за 1, а V разряду - 1,9 и т.д.). **Тарифный коэффициент** показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. С помощью тарифной ставки I разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок всех остальных разрядов (тарифная ставка I разряда умножается на тарифный коэффициент V разряда, и получаем тарифную ставку V разряда). Таким образом, **тарифная сетка** определяет соотношение по оплате труда в зависимости от сложности работ и квалификации работников при помощи тарифных коэффициентов. Тарифные сетки различаются количеством разрядов и диапазоном в процентном нарастании тарифных коэффициентов от разряда к разряду, т.е. от минимального (I разряд) до максимального значения (VI - VIII разряды).

Тарифная система включает в себя также тарифные ставки, оклады (должностные оклады), определения которых приведены в ст. 129 ТК РФ. **Тарифная ставка** определяет размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Например, тарифная ставка рабочего I разряда определяет минимальную оплату простейших видов работ в единицу времени (час, день, месяц, т.е. часовая, дневная или месячная тарифная ставка). По мере роста квалификации рабочего ему присваивается более высокий **квалификационный разряд**, определяемый как величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, и соответственно увеличивается его тарифная ставка, что стимулирует работников к повышению их квалификации.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает **оклады (должностные оклады) для руководителей, специалистов и служащих**. Оклады могут устанавливаться и рабочим, труд которых не поддается нормированию. Различаются тарифные системы: 1) рабочих; 2) руководителей, специалистов и служащих; 3) работников государственных и муниципальных учреждений и др.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ЕТКС, ЕКС. Эти справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 143 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" Минтрудом России принято Постановление от 9 февраля 2004 г. N 9, которым утвержден Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. В настоящее время применяется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37 с последующими изменениями и дополнениями.

Согласно изменениям, внесенным в указанное Постановление N 787 Постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2003 г. N 766 (п. 1), ЕТКС состоит из тарифно-квалификационных характеристик основных видов работ и профессий рабочих и служащих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требований, предъявляемых к профессиональным

знаниям и навыкам рабочих.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) <1> и ныне используется в Российской Федерации с учетом принимаемых изменений и дополнений.

<1> Был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС в 1983 г., применяется постольку, поскольку не противоречит ТК РФ согласно ст. 423 ТК РФ.

В юридической литературе последнего времени указанные справочники, как и тарифная система в целом, достаточно обоснованно отнесены к числу гарантий реализации каждым права на равную плату за труд равной ценности (сложности) <1>. К такого рода гарантиям можно отнести и введенную Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" ст. 195.1 ТК РФ, включающую определение **профессионального стандарта**, под которым понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, правила установления тождественности названий должностей, профессий и специальностей тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих наименованиям из стандартов должен быть установлен Правительством РФ. Стандарты будут учитываться при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов. То же касается тарифных систем оплаты труда и систем оплаты труда работников муниципальных и государственных учреждений.

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н. Гусова) включен в информационный банк согласно публикации - Проспект, 2008 (7-е издание, переработанное и дополненное).

<1> См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2009. С. 389.

До вступления в силу ТК РФ указанные справочники были обязательны для организаций, финансируемых из бюджета, и носили рекомендательный характер для других организаций. Согласно ч. 2 ст. 143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом ЕТКС и ЕКС, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от **интенсивности труда**. Это означает, что учитываются различия, основанные на более высокой интенсивности (напряженности) труда. Например, работа, выполняемая рабочими-сдельщиками, как правило, является более интенсивной по сравнению с рабочими-повременщиками и оплачивается в повышенном размере.

Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) дифференцируются также в зависимости от **условий труда**. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на **тяжелых работах**, работах с **вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК. Повышение оплаты труда по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки рабочих мест. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

Указанное повышение тарифных ставок (окладов) отнесено к **компенсационным выплатам** за тяжелую работу, работу во вредных, опасных условиях труда и представляет собой часть **компенсаций, обеспечивающих охрану труда** (в дополнение к сокращению рабочего времени, предоставлению дополнительных отпусков и др.).

Оплата труда на работах в **местностях с особыми климатическими условиями**, согласно ст. 148 ТК, производится в порядке и размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В трудовом законодательстве

установлена **выплата районных коэффициентов, иных надбавок** за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников устанавливаются Правительством РФ (ст. 316 ТК РФ). Районные коэффициенты представляют собой увеличение заработной платы в зависимости от места расположения организации (работодателя). Определение указанных районов, отнесенных к Крайнему Северу или местностям, приравненным к нему, является прерогативой государства. Основная цель заключается в том, чтобы компенсировать повышенные расходы, связанные с проживанием работников в названных районах с неблагоприятными климатическими условиями.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются также **процентные надбавки** к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях (ст. 317 ТК РФ). Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в том же порядке, что и для районного коэффициента (ст. 316 ТК РФ).

Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) не всегда позволяют дифференцировать оплату труда на уровне отдельных работников, у которых работа отличается особой сложностью, интенсивностью или связана с профессиональным мастерством, высокой производительностью труда либо протекает в особых условиях труда и др. Эту роль выполняют **надбавки и доплаты**, включаемые в **надтарифную часть оплаты труда**, тем самым создавая правовую основу для дифференциации заработной платы. Надбавки могут стимулировать работников к повышению квалификации, производительности труда, улучшению качества оказываемых услуг или к работе в определенных должностях, профессиях. **Стимулирующую роль** играют и устанавливаемые **системы премирования**.

Доплаты в большей мере компенсируют **повышенную интенсивность труда** (за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за руководство бригадой и др.). Выполнение работы в условиях, **отклоняющихся от нормальных** (сверхурочные работы, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни и др.), компенсируется повышенной оплатой.

Таким образом, тарифная система оплаты труда дополняется доплатами и надбавками компенсационного, а также стимулирующего характера, повышается оплата труда в особых условиях (ст. 146 ТК РФ). К особым условиям отнесены, как известно, следующие: 1) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); 2) оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).

Следует отметить, что в ТК РФ четко не разграничены "компенсации" и "компенсационные выплаты". В систему оплаты труда, включая тарифную систему оплаты труда, входят компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (см. параграф 10.6), но не входят компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ч. 2 ст. 164 ТК РФ), например, при направлении работника в командировки, при совмещении работы с обучением, при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей и др. (ст. 165 ТК РФ).

Из общего порядка установления системы оплаты труда ТК РФ выделил:

- **оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров**. Согласно ст. 145 ТК РФ плата им за работу в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, определяемых Правительством РФ. Оплата труда указанных лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ или из местного бюджета, определяется соответствующими органами государственной власти субъекта РФ и местного самоуправления. Размеры оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора;

- **системы оплаты труда** (в том числе тарифные системы оплаты труда) **работников государственных и муниципальных учреждений** (ст. 144).

В связи с реформой оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений были внесены изменения в ст. 144 ТК РФ. Этой статьей предусмотрено, что системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- государственных учреждений субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами субъектов РФ, их нормативными правовыми актами;

- муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Рассматриваемые системы оплаты труда устанавливаются также с учетом: ЕТКС; ЕКС или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций РТК; мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Наряду с данным перечнем, предусмотренным ст. 144 ТК РФ, Правительством РФ в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений <1> указано на необходимость учета при определении систем оплаты труда перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях.

<1> Утверждено Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

Правительство РФ согласно ч. 2 ст. 144 ТК РФ может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. С данным положением нормы связана ч. 3 ст. 144 ТК РФ, предусматривающая, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Указанные группы определены в ст. 144 ТК РФ как группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности. Эти группы и отнесение к ним профессий рабочих и должностей служащих, а также критерии их отнесения утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Перевод на новые условия оплаты труда повлек за собой изменения в порядке установления окладов, выплат компенсационного характера, условиях осуществления выплат стимулирующего характера и др. **Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы** устанавливаются руководителем учреждения на основе требований, предъявляемых к профессиональной подготовке работника и уровню его квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральным законом или указом Президента РФ.

При установлении системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях учитывается, что на них распространяются Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

Размеры и условия осуществления **выплат стимулирующего характера** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом учитываются Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818.

Указанный **Перечень видов выплат стимулирующего характера** в федеральных бюджетных учреждениях включает выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; стаж непрерывной работы; за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, которые дают возможность оценить результативность и качество выполняемых работ, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти. При введении новых условий оплаты труда размеры и условия осуществления стимулирующих выплат **конкретизируются в трудовом договоре** работника.

10.4. Формы заработной платы и системы премирования

В определении размера вознаграждения работника за выполненную работу свою роль играют **формы заработной платы**, позволяющие установить соотношение между затратами, результатами труда работника и размером начисляемой ему заработной платы. **Затраты труда и результаты по установленным показателям** могут учитываться разными способами: 1) непосредственно рабочим временем, использованным на производство продукции, трудовые операции, выполнение трудовой функции и др., т.е. фактически отработанным рабочим временем; 2) количеством произведенной продукции или выполненных трудовых операций. В зависимости от способа учета затрат труда, указанных результатов оплата труда либо определяется по количеству проработанного времени, т.е. устанавливается повременная форма (система) заработной платы, либо оплата производится по заранее предусмотренным расценкам за каждую единицу выработанной продукции или произведенной операции, что характеризует сдельную форму (систему) заработной платы.

Таким образом, применяются, как правило, повременная или сдельная форма (система) заработной платы. Они могут дополняться премиальной системой и действовать как повременно-премиальная или сдельно-премиальная система заработной платы.

При повременной форме заработной платы труд работников оплачивается по месячным, дневным или часовым тарифным ставкам. Соответственно этому действует почасовая, дневная или помесечная форма (система) заработной платы. Повременная система заработной платы широко применяется на практике.

При **сдельной заработной плате** труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции или выполненных трудовых операций в рамках ежедневной продолжительности рабочего времени (смены). Сдельная форма (система) заработной платы распространяется на рабочих. Она основана на учете количественных результатов труда с оплатой за каждую единицу выполненной работы по сдельным расценкам. Сдельная расценка обычно определяется двумя способами: 1) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки; 2) путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда.

Сдельная форма заработной платы в зависимости от порядка ее начисления подразделяется на **прямую сдельную**, при которой труд оплачивается по одним и тем же сдельным расценкам в соответствии с фактической выработкой; на **косвенную сдельную**, применяемую для оплаты вспомогательного или подсобного рабочего по результатам обслуживаемого им сдельщика или по конечным результатам работы; **прогрессивную сдельную**, при которой расценки за единицу выработанной продукции возрастают в зависимости от степени перевыполнения норм; **аккордную сдельную**, когда размер оплаты устанавливается по действующим расценкам и нормам на весь заданный объем работ в целом (чаще всего употребляется в строительстве).

С точки зрения организации труда и учета выработки различаются **индивидуальная** и **коллективная (бригадная)** сдельная система заработной платы. Для учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда бригады при распределении **надтарифной части заработка** может применяться **коэффициент трудового участия** (КТУ). Обычно КТУ представляет собой оценку реального вклада каждого работника (в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы) в результат коллективного труда бригады.

Повременная и сдельная форма заработной платы могут дополняться премиальной системой. **Премиальная система заработной платы** - это система, при которой работникам в соответствии с действующим положением за выполнение заранее установленных показателей и соблюдение условий премирования выплачивается премия. При действии премиальной системы премия включается в заработную плату работника и является согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ одной из составляющих "условий оплаты труда" работника.

Показатели премирования, устанавливаемые в положении о премировании, играют важную роль, поскольку при их достижении у работника возникает право на премию, если он при этом соблюдает и условия премирования. Выбор показателей и условий премирования осуществляется с учетом задач, стоящих перед данным работодателем. Обычно к показателям относятся: выполнение производственных (нормативных) заданий, рост производительности труда, сбережение ресурсов, улучшение качества работы, оказываемых услуг и др. В число условий премирования принято включать: выполнение обязанностей работника, соблюдение должностной инструкции, правил и положений по охране труда, обеспечению надлежащей культуры производства и т.д.

В положении о премировании содержатся примерно следующие разделы: круг премируемых; показатели и условия премирования; размеры премий (обычно в процентном отношении к заработку); порядок начисления премий, основания полного или частичного лишения премии, срок действия указанного положения о премировании.

В отличие от премиальной системы, дополняющей повременную или сдельную форму заработной платы, существуют и другие **премии, имеющие разовый (единовременный) поощрительный характер**, выплачиваемые на основе общей оценки труда работников вне систем оплаты труда. Системы премирования, как и стимулирующие доплаты и надбавки, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Чаще всего положение о премировании является приложением к коллективному договору или дополняет локальное положение о системе оплаты труда. Работники должны быть ознакомлены с положением о премировании.

10.5. Нормирование труда

Применение систем оплаты труда (повременной и сдельной формы (системы) заработной платы) тесно связано с **нормированием труда**, которое осуществляется работодателями с учетом мнения представительного органа работников. В ТК РФ нормированию труда посвящена гл. 22. В ст. 160 перечислены **основные нормы труда: нормы выработки** (количество изделий, которые работник должен выработать в единицу времени), **нормы времени** (время, определенное для изготовления работником единицы продукции), **нормативы численности** (это установленное число работников соответствующего профессионального квалификационного состава для выполнения отдельных функций или объемов работ) и **другие нормы**, как, например, **нормы обслуживания** (установленный объем работы по обслуживанию работником определенного количества объектов). Нормы труда могут быть пересмотрены при наличии соответствующих объективных условий, таких как внедрение новой техники, технологии, проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Если достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками связано с применением по их инициативе новых приемов труда, совершенствованием новых рабочих мест, то для пересмотра ранее установленных норм труда нет никаких оснований.

Типовые нормы труда (межотраслевые, отраслевые, профессиональные, иные нормы) могут разрабатываться для однородных работ и утверждаться в порядке, определенном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Введение, замена и пересмотр норм труда производятся на основе локальных нормативных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, поскольку это влечет важные правовые последствия для работников в оплате их труда. Работодатель должен известить работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца.

Работникам должны быть созданы нормальные условия работы для выполнения норм труда. Обязанности работодателя по обеспечению таких условий предусмотрены в ст. 163 ТК РФ в дополнение к его основным обязанностям (ст. 22 ТК РФ). К обязанностям работодателя, указанным в ст. 163 ТК РФ, отнесены следующие:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Нормирование труда тесно связано с рабочим временем, с его помощью устанавливается мера труда работников. Обязанностью работника является выполнение установленных норм труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятия гарантий и компенсаций и их отличия;
- основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам;
- гарантийные выплаты и гарантийные доплаты;
- компенсационные выплаты;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, включая дополнительные учебные отпуска;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- отличать от заработной платы гарантийные выплаты в денежной форме;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для реализации гарантий и компенсаций;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- умением различать в практической деятельности гарантии с денежной формой их реализации и гарантии, реализуемые в неденежных формах;
- правилами осуществления компенсационных выплат для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых, государственных или общественных обязанностей;
- правилами направления работников в служебные командировки и возмещения работникам расходов, связанных с командировками.

11.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций

Понятия гарантий и компенсаций, а также случаи их предоставления предусмотрены в гл. 23 ТК РФ. В ст. 164 ТК РФ закреплены следующие понятия:

гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Гарантии имеют две формы: **денежную** и **неденежную**. Гарантии в денежной форме подразделяются на два вида: **гарантийные выплаты** и **гарантийные доплаты**. Они выплачиваются работнику с целью недопущения снижения заработка работника. В целом гарантии направлены на обеспечение работникам реальной возможности осуществления прав в процессе их трудовой деятельности.

В отличие от гарантий компенсации имеют целью возмещение работникам затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

В ст. 165 ТК РФ установлены следующие случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Если работник в интересах каких-либо органов или организаций исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.), то эти органы или организации производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

В то же время перечисленный в ст. 165 ТК РФ перечень видов гарантий и компенсаций приведен наряду с общими гарантиями и компенсациями, предусмотренными в других разделах ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.).

Таким образом, этот перечень видов гарантий и компенсаций не является исчерпывающим, тем более что трудовые права невозможно "оторвать" от гарантий, которые закреплены в большинстве разделов ТК РФ. Поэтому в настоящем учебнике гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ), рассмотрены в главе "Трудовой договор"; закрепленные в гл. 25 ТК РФ гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей применительно к профсоюзным органам и КТС соответственно рассмотрены в главах о профсоюзах и о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров и др. Иные виды гарантий и компенсаций рассматриваются в тесной взаимосвязи с нормами, относящимися к оплате труда.

11.2. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты

Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты связаны с сохранением заработной платы за работником при отсутствии работника на работе и когда нет результатов его труда.

Гарантийные выплаты - это сохранение за работником заработной платы (полностью или частично) за период невыполнения им трудовых обязанностей в силу уважительности причин, установленных законодательством. К этим выплатам можно отнести следующие: оплату времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника при его восстановлении на работе либо при изменении формулировки увольнения (ст. 374 ТК РФ); выплату выходного пособия (ст. 178 ТК РФ); выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 114, 116 и др. ТК РФ), а также за время учебных дополнительных (целевых) отпусков (ст. 173 - 176 ТК РФ). К гарантийным выплатам также относится оплата времени исполнения государственных или общественных обязанностей. Работодатель обязан, согласно ст. 170 ТК РФ, освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности в соответствии с федеральным законом должны исполняться в рабочее время. В этих случаях орган, привлекающий работника в его рабочее время к указанным обязанностям, производит выплату в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 ТК РФ и федеральным законом. Правила и условия выплаты пособия по временной нетрудоспособности, а также размеры и продолжительность его выплаты в настоящее время регулируются Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Правила исчисления пособия по временной нетрудоспособности установлены Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2007 г. N 375.

При повреждении здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве согласно ст. 184 ТК РФ работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или может использоваться в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Гарантийные доплаты производятся в случаях, установленных в законодательстве: при специальных перерывах, включаемых в рабочее время (ст. 109 ТК РФ); при дополнительных перерывах для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ); доплата работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ); доплата женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ); при переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ); при переводе на другую работу беременных женщин и

женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК РФ).

11.3. Компенсационные выплаты

В настоящем параграфе представляется необходимым последовательно рассмотреть каждый из тех случаев, когда работодатель обязан возместить работнику понесенные им расходы в связи с выполнением трудовой функции. В отличие от гарантийных выплат, которые установлены в целях недопущения потери или снижения заработной платы за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не работал, **компенсационные выплаты** направлены на возмещение фактически понесенных затрат.

К таким случаям относятся возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой; с переездом в другую местность; использованием работником личного имущества по соглашению или с ведома работодателя и т.п. Перечень таких случаев не является исчерпывающим.

Компенсационные выплаты при направлении в служебные командировки основаны на нормах, предусмотренных гл. 24 ТК РФ. Прежде всего, в ст. 166 ТК РФ приведено понятие служебной командировки: **служебная командировка** - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок служебной командировки не должен превышать 40 дней.

Средний заработок за работником, находящимся в командировке, сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, приходящиеся на время командировки, а также за время нахождения в пути.

Сохранение рабочего места (должности) и среднего заработка за время служебной командировки является гарантией, установленной ст. 167 ТК РФ. В то же время возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, является, с одной стороны, гарантией, установленной той же ст. 167 ТК РФ, а с другой - обязывает работодателя к компенсационным выплатам в возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проезд к месту командировки и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные, а с разрешения работодателя работнику могут возмещаться иные произведенные им расходы. Работодатель может дать письменное разрешение на возмещение дополнительных расходов, если они осуществлены в интересах производства и он допускал необходимость таких расходов.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе и у работодателей - индивидуальных предпринимателей.

Нормы командировочных расходов установлены Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений".

Указанным Постановлением установлено, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность предусмотрены ст. 169 ТК РФ. Под таким переездом понимается, что работник переезжает в связи с изменением места работы на постоянное местожительство в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Так, например, при заключении трудового договора с работодателем, находящимся в иной местности, работник по предварительному соглашению с этим работодателем договаривается о видах и размерах компенсаций, связанных с переездом. Соглашение

между работником и работодателем достигается до переезда и оформляется в письменной форме. Для этого вида компенсационных выплат характерно следующее:

- 1) переезд должен быть именно в другую местность, т.е. иной населенный пункт;
- 2) не переменным условием возмещения расходов должна быть предварительная договоренность (письменное соглашение) работника с работодателем о возмещении затрат, вызванных переездом;
- 3) расходы по переезду работника, членов его семьи производятся в размере фактических затрат, подтвержденных проездными документами, либо в тех размерах, которые были определены в указанном соглашении (договоре).

При этом необходимо учитывать, что при отсутствии соглашения возмещение расходов производится в размере не свыше стоимости проезда на железнодорожном, водном, воздушном или автомобильном транспорте с учетом соответствующей категоричности удобств (купейный вагон, бизнес- или экономический класс и т.п.). Другие компенсационные выплаты производятся либо по аналогии с организациями, финансируемыми из федерального бюджета, либо в иных размерах, но непременно по соглашению сторон трудового договора.

Для организаций, финансируемых из федерального бюджета, размеры расходов, возмещаемых в связи с переездом работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, установлены Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187 "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность".

Указанным работникам расходы по их переезду и переезду членов их семьи возмещаются, как правило, в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

Расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) возмещаются в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов железнодорожным транспортом.

Расходы по обустройству на новом месте жительства возмещаются работнику - в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере 1/4 должностного оклада (1/4 месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника; выплата работнику суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения работодателем по новому месту работы.

В указанном Постановлении предусмотрено, что в двух случаях работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;
- если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Компенсационные выплаты за использование работником личного имущества производятся в соответствии со ст. 188 ТК РФ. В этой статье установлено, что при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов в указанных случаях определяется соглашением работника и работодателя, выраженным в письменной форме.

Постановлением Правительства РФ от 2 июля 2013 г. N 563 утверждены Правила выплаты компенсации за использование федеральными государственными гражданскими служащими личного транспорта (легковые автомобили и мотоциклы) в служебных целях и возмещения расходов, связанных с его использованием. Правила устанавливают порядок выплаты компенсации за использование личного транспорта (легковые автомобили и мотоциклы) в служебных целях и порядок возмещения расходов, связанных с использованием указанного транспорта в служебных целях федеральными государственными гражданскими служащими, служебная деятельность которых связана с постоянными

служебными поездками в соответствии с их должностными обязанностями.

11.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет следующие виды гарантий и компенсаций, объем и содержание которых различаются в зависимости от формы обучения:

- дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы;
- оплату проезда один раз в учебном году к месту нахождения учебной организации и обратно (для обучающихся по заочной форме);
- сокращение рабочего времени.

Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, если образовательная организация высшего образования имеет государственную аккредитацию, а сам работник обучается успешно.

Работники могут считаться успешно обучающимися в учреждениях высшего профессионального образования, если у них нет академической задолженности за предыдущий курс или семестр, они выполнили в соответствии с учебным планом все контрольные, курсовые, лабораторные и другие работы и получили зачеты по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом текущего семестра. Соответствующие сведения могут быть получены из справки-вызова учебной организации, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в образовательной организации высшего образования, имеющей государственную аккредитацию. С получением справки-вызова у работника возникает право на своевременное получение по месту работы учебного отпуска, а у работодателя - обязанность предоставить ему этот дополнительный отпуск по письменному заявлению работника.

Аналогичный порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций установлены ст. 174 ТК РФ для работников, совмещающих работу с получением среднего профессионального образования, и работников, поступающих на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

Дополнительные учебные отпуска предоставляются работникам, обучающимся без отрыва от работы в образовательных учреждениях различного уровня, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в указанные образовательные учреждения и успешно обучающимся в них, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Эти отпуска имеют целевое назначение: для сдачи различных экзаменов, защиты выпускных работ и др. и часто именуются как "целевые учебные отпуска". Правовой основой для предоставления таких отпусков и других льгот в связи с обучением без отрыва от работы являются гл. 26 ТК РФ (ст. 173 - 177), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Работникам, **направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:**

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

В ч. 2 ст. 173 ТК РФ установлены гарантии и для этой категории обучающихся, при условии что вуз, в котором обучается работник, имеет государственную аккредитацию. Таким работникам работодатель обязан предоставить следующие дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы:**

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего

образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статьей 173.1 ТК РФ предусмотрены гарантии и компенсации работникам, **осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения.** Такие работники имеют право:

- на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ ^{<1>}, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

^{<1>} О Правилах предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, см. Постановление Правительства РФ от 5 мая 2014 г. N 409.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы **среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения**, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с **сохранением среднего заработка** для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск **без сохранения заработной платы**:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10

учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Статьей 176 ТК РФ предусмотрены гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.

Работникам, **успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения**, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок девять календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

В ст. 177 ТК РФ установлено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования впервые. Такие гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

По соглашению работодателя и работника к дополнительным учебным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Если работник совмещает работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, то гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций.

Глава 12. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- сущность и содержание основных понятий (квалификация, профессиональный стандарт, дополнительное профессиональное образование, ученический договор, организационные формы ученичества);

- права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать правоотношения, связанные с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников;

владеть:

- юридической терминологией по теме;

- навыками определения правовых норм, регулирующих отношения, возникающие при заключении ученического договора.

12.1. Понятие квалификации и профессионального стандарта

В новых экономических условиях развития России очевидна необходимость правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников, поскольку в постсоветский период система подготовки и переподготовки кадров была основательно расшатана. Это не могло не отразиться на квалификации кадров, в то время как одним из основных факторов обеспечения нормального функционирования любого предприятия, учреждения или организации является наличие

квалифицированных кадров.

Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" в ТК РФ введена новая ст. 195.1, которая закрепляет понятия квалификации работника и профессионального стандарта. В соответствии с указанной статьей **квалификация работника** определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а **профессиональный стандарт** - как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт представляет собой инструмент, который влияет на подбор квалифицированных кадров и учитывается при установлении и поддержании баланса их спроса и предложения через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на основе установления профессионально-квалификационных требований.

Профессиональные стандарты в отличие от других способов описания требований к специалисту имеют комплексный характер и раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания). Структура описания деятельности в профессиональных стандартах предполагает использование сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ - с другой.

Таким образом, использование профессиональных стандартов устанавливает согласованные требования к качеству труда, производительности, повышению качества подготовки работников в системе профессионального образования, развитию обучения на производстве, повышению уровня квалификации действующих работников.

Для субъектов трудовых отношений профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и могут быть использованы работодателем для определения конкретной трудовой функции работника.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов устанавливает Правительство РФ. Для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников при подготовке профессиональных стандартов применяются уровни квалификации, разработанные Минтрудом РФ. При этом на начальном этапе формирования национальной системы квалификаций сохраняется действующая в настоящее время система квалификационных справочников (ЕТКС - по профессиям рабочих, ЕКС - по должностям служащих).

12.2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

Специальный разд. IX ТК РФ, посвященный регулированию подготовки и дополнительного профессионального образования работников, претерпел значительные изменения в связи с вступлением в действие Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". В гл. 31 этого раздела сгруппированы общие положения, регулирующие отношения в области подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников установлены в ст. 196 ТК РФ.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку (обучение), работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные настоящим ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении на обучение женщин и несовершеннолетних следует иметь в виду, что оно может

осуществляться по тем профессиям и для тех производств и видов работ, на которых не запрещается применение их труда (ст. 253, 265 ТК РФ).

В ч. 3 ст. 196 ТК РФ установлено, что формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, необходимых работодателю (организации), определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Организация профессионального обучения на производстве осуществляется в соответствии с Типовым положением о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и ВЦСПС от 15 июня 1988 г. N 369/92-14-147/20/18-22, которое является действующим и в настоящее время в соответствии со ст. 423 ТК РФ.

Первоначальное получение образования осуществляется на основе ученического договора, заключаемого между работодателем и работником (ст. 198 ТК РФ). Такое обучение является разновидностью подготовки новых работников и может проводиться в форме индивидуального, бригадного и курсового обучения.

Как правило, обучение лиц, принятых в организацию и ранее не имевших профессии, не превышает шести месяцев, а в ряде случаев - 12 месяцев.

Для подготовки специалистов работодатели могут направлять работников на обучение по имеющим или даже по не имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" профессиональное образование направлено на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и выполнять работу по конкретным профессии или специальности; целью профессионального обучения является приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности), профессий. При этом дополнительное образование направлено на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы или с частичным отрывом от работы в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Целью профессиональной переподготовки является получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой - для получения дополнительной квалификации.

Освоение дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки специалистов завершается обязательной государственной итоговой аттестацией. По ее результатам они получают дипломы, которые удостоверяют право специалиста на ведение профессиональной деятельности в определенной сфере.

При получении специалистами дополнительной квалификации они получают дипломы о дополнительном (к высшему) образовании или о дополнительном (к среднему профессиональному) образовании, удостоверяющие присвоение дополнительной квалификации.

12.3. Ученический договор

Право работников на подготовку и дополнительное образование, установленное ст. 197 ТК РФ,

реализуется, как правило, путем заключения ученического договора между работником и работодателем. В содержание ученического договора включаются наименование сторон, указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником, права и обязанности работника и работодателя, срок ученичества, необходимый для получения требуемой квалификации, размер оплаты, а также иные условия, не противоречащие трудовому законодательству и не снижающие уровень установленных гарантий.

Изменение ученического договора допускается только по соглашению сторон, его действие продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных в законодательстве.

Время ученичества не должно превышать в течение недели нормы рабочего времени с учетом возраста, профессии, специальности. В период ученичества ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется договором, но не может быть ниже МРОТ.

За работу, которую ученик выполняет на практических занятиях, а следовательно, и за произведенную продукцию ему должна производиться оплата по установленным расценкам (ст. 129 - 158 ТК РФ).

В ряде случаев, когда организация направляет работника на обучение в образовательную организацию высшего или среднего образования для овладения необходимой специальностью с учетом профиля деятельности организации, с ним до начала обучения заключается договор. В соответствии с Правилами заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2013 г. N 1076, договор о целевом обучении заключается между работодателем и студентом в соответствии с типовой формой, которая утверждена этим Постановлением.

Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, специальными соглашениями и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования или высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, предусмотрены ст. 173, 173.1, 174 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются, если они получают образование соответствующего уровня впервые.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

С целью создания необходимых условий для обучения ч. 3 ст. 203 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии в виде запрещения в период ученического договора привлекать работников, являющихся учениками, к сверхурочным работам и направлять их в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

По окончании обучения в указанных в ст. 202 ТК РФ формах проводятся квалификационные экзамены, при успешной сдаче которых выдается свидетельство о присвоении разряда, класса, категории по соответствующей профессии.

Права и обязанности учеников по окончании ученичества закрепляет ст. 207 ТК РФ. Так, в частности, успешно сдавшие квалификационные экзамены получают свидетельство единой формы о соответствующей специальности и присвоенном разряде, классе, категории. Квалификационный разряд (класс, категория) заносится в трудовую книжку работника. По окончании срока действия ученического договора и в связи с успешной сдачей квалификационных экзаменов работнику, прошедшему обучение, должна предоставляться работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией). Ученикам, успешно сдавшим квалификационные экзамены, при заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК РФ).

По окончании срока обучения ученик обязан проработать в организации не менее того срока, который был установлен при заключении ученического договора. В случае если лицо, прошедшее профессиональное обучение, без уважительной причины не выполняет своих обязательств по договору (не приступило к работе, досрочно оставило работу и т.п.), оно обязано компенсировать работодателю расходы на обучение, включая выплаченную ему за время обучения стипендию. Эта норма определена в ТК РФ впервые и усилена также новой нормой, закрепленной ст. 249 ТК РФ, в которой прямо предусмотрено, что работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения. Трудовой кодекс РФ не устанавливает особых оснований прекращения ученического договора, вместе с тем основания

прекращения ученического договора могут быть предусмотрены самим этим договором (ст. 208 ТК РФ). Так, основания прекращения ученического договора могут быть установлены из числа тех, которые предусмотрены для расторжения трудового договора (ст. 77, 80, 81, 83 ТК РФ и др.).

Глава 13. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- содержание понятия "трудовая дисциплина" ("дисциплина труда");
- правовые методы обеспечения дисциплины труда;
- правовое регулирование внутреннего трудового распорядка;
- понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений;
- виды дисциплинарной ответственности;

уметь:

- разрабатывать и применять меры воспитания и обеспечения дисциплины труда;
- проводить работу по оценке достижений в труде и применению поощрений за достигнутые успехи;
- соблюдать порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- умением оценки тяжести совершенного проступка и избрания меры дисциплинарного взыскания;
- умением выполнения процедуры наложения дисциплинарных взысканий;
- умением подготовки локальных нормативных правовых актов, направленных на соблюдение и укрепление трудовой дисциплины.

13.1. Понятие трудовой дисциплины

Совместный труд работников невозможен без подчинения трудовой дисциплине, соблюдения внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка обеспечивается тем, что трудовые обязанности исполняются субъектами трудового правоотношения. Понятия "дисциплина труда" и "трудовая дисциплина" выступают как синонимы и также используются в настоящем учебнике.

Согласно Конституции РФ принудительный труд запрещен, не предусмотрены обязанности трудиться и соблюдать трудовую дисциплину. Трудовые обязанности возлагаются на работника в силу заключенного трудового договора, и ответственность за невыполнение трудовых обязанностей возникает у него не перед государством, а перед работодателем. В соответствии с этим в ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений названа **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, трудовому законодательству и иным актам. Данный принцип, устанавливающий требования о соблюдении условий трудового договора и надлежащего исполнения трудовых обязанностей, раскрывается как **в основных обязанностях работника (ст. 21 ТК РФ)**, так и в **основных обязанностях работодателя (ст. 22 ТК РФ)**. Кроме того, их обязанности закрепляются также в других статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, в трудовых договорах работников и должностных инструкциях.

В разд. VIII ТК РФ содержатся нормы, посвященные дисциплине труда и трудовому распорядку. В ч. 1 ст. 189 ТК РФ определена **дисциплина труда** как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При этом из ч. 2 ст. 189 ТК РФ следует, что **работодатель обязан создавать все условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.**

В обеспечении дисциплины труда значение имеет **усиление трудовой мотивации** путем формирования интереса и потребности работника в результативной и более качественной работе. На трудовую мотивацию работников оказывают воздействие меры поощрения, предоставление различных льгот и преимуществ. Но к работникам, нарушающим трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, свои трудовые обязанности, применяются меры дисциплинарных взысканий.

При достаточном или высоком уровне организации труда и заинтересованности работников в

продуктивной работе, как правило, не происходит нарушений трудовой дисциплины. Таким образом, обеспечение трудовой дисциплины и рациональная организация труда служат основой повышения качества работы и соответственно конкурентоспособности товаров и предоставляемых услуг.

13.2. Правила внутреннего распорядка

Трудовой распорядок определяется **правилами внутреннего трудового распорядка**, призванными обеспечить необходимое поведение всех субъектов трудового права, прежде всего работников как участников трудового процесса.

Правила поведения работников, определяющие их правомерное поведение в процессе совместного труда, а также их обязанности, устанавливаются трудовым законодательством, иными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и локальными нормативными актами. В их число входят **Правила внутреннего трудового распорядка**, которые являются важнейшим локальным нормативным актом. Порядок их принятия, структура и другие положения определены в ст. 190 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Эти Правила как локальный нормативный акт являются обычно приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ). Трудовым кодексом РФ установлены специальные **требования к содержанию указанных правил** (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Они должны регламентировать в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений, которые связаны с особенностями, характером и направленностью деятельности данного работодателя. С учетом этих особенностей определяются и профессиональные (специальные) обязанности работников, наряду с закрепленными в ТК РФ их основными обязанностями (ст. 21 ТК РФ). Указанные обязанности работников могут найти закрепление не только в правилах внутреннего трудового распорядка, но и в соответствующих должностных инструкциях работников и получить конкретизацию в их трудовых договорах.

Правила внутреннего трудового распорядка, как и другие локальные нормативные акты, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, коллективным договором, соглашениями. Они принимаются, как известно, с учетом мнения представительного органа работников в установленном порядке. Иначе указанные правила не подлежат применению, и в таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников, где малейшие нарушения дисциплины труда могут привести к тяжелейшим последствиям, действуют **уставы и положения о дисциплине, предусмотренные федеральными законами** (ч. 5 ст. 189 ТК РФ). Такие уставы и положения действуют, например, на морском, речном, железнодорожном транспорте, в области связи и др. Они не заменяют правил внутреннего трудового распорядка, а лишь исключают из сферы их действия работников, на которых распространяется указанный устав или положение. При этом исключения касаются лишь той части, которая охватывается действием устава или положения, регулирует порядок поощрения, а также привлечение и меры дисциплинарной ответственности. На работников, хотя и работающих в указанных отраслях, но не подпадающих под действие уставов, положений о дисциплине, распространяются в полной мере правила внутреннего трудового распорядка.

13.3. Поощрения за труд

Поощрения за труд рассматриваются как публичное (общественное) признание заслуг, награждение, оказание общественного почета за успех в труде. Работодатель поощряет работников за достигнутые результаты труда, добросовестное исполнение трудовых обязанностей. Поощрение осуществляется путем **объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой или представления к званию лучшего по профессии**. Этот перечень видов поощрения, установленный в ст. 191 ТК РФ, не является исчерпывающим. Могут иметь место и другие виды поощрений работников за труд, если они определяются в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка. В отраслях экономики, где действуют уставы или положения о дисциплине, в них предусматриваются и другие виды поощрений работников, на которых распространяются указанные уставы или положения.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники, согласно ст. 191 ТК РФ, могут быть представлены к государственным наградам в порядке, установленном законодательством. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к

награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии. Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами и представления работников к награждению установлен в Указе Президента РФ от 7 сентября 2010 г. N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации".

Государственные награды РФ являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и за иные заслуги перед государством. Награждение за особые трудовые заслуги осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, право награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ (п. "б" ст. 89).

Государственными наградами РФ являются: звание Героя Российской Федерации, звание Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия РФ, почетные звания. Среди государственных наград - орден "За заслуги перед Отечеством", орден Дружбы, орден Почета, орден Мужества и др.; медали: "За заслуги перед Отечеством", "За отвагу" и др.; знаки отличия Российской Федерации: Георгиевский Крест, "За безупречную службу" и др.

Высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд поощряются установлением **почетных званий**. Перечень почетных званий Российской Федерации утвержден Указом Президента от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации". В нем установлено более 50 почетных званий РФ. К ним, в частности, относятся: "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный изобретатель Российской Федерации" и др.

Трудовые достижения работников в определенных областях поощряются **Государственными премиями, премиями Президента РФ, Правительства РФ** (в области литературы и искусства, образования, науки и техники и др.).

Одной из форм поощрения за особые заслуги является награждение **Почетной грамотой Правительства РФ**. Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации утверждено Постановлением Правительства РФ от 31 января 2009 г. N 73.

Поощрения объявляются в приказах (распоряжениях) работодателя и вносятся соответствующей записью в трудовую книжку в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" <1>. Это Постановление обязывает работодателей вносить в трудовые книжки сведения о государственных награждениях, а также о других поощрениях, которые предусмотрены законодательством РФ, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине. В трудовые книжки не вносятся записи о премиях, включаемых в систему оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе (п. 25 Правил, утвержденных указанным Постановлением Правительства РФ).

<1> Данным Постановлением утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

13.4. Дисциплинарная ответственность и ее виды

За нарушение трудовой дисциплины, т.е. за совершение дисциплинарного проступка, работник привлекается к дисциплинарной ответственности. Другими словами, дисциплинарный проступок является основанием привлечения к дисциплинарной ответственности, свидетельствуя о виновном нарушении работником трудовых обязанностей. **Обязанность соблюдать трудовую дисциплину** наряду с другими обязанностями закреплена в ст. 21 ТК РФ, но она - одна из основных обязанностей работника и вместе с тем выступает как базовая, поскольку выражает общее требование должного поведения в труде. В ней проявляется отношение работника ко всем другим обязанностям, надлежащему (должному) их исполнению: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и другие обязанности.

В ТК РФ дается следующее определение **дисциплинарного проступка**: "неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей" (ч. 1 ст. 192).

Таким образом, к нарушителям трудовой дисциплины работодатель применяет **меры правового**

воздействия в виде привлечения к дисциплинарной ответственности, а в случаях, предусмотренных федеральным законом (при нанесении ущерба работодателю), - и к материальной ответственности либо к обоим видам юридической ответственности одновременно. Как дисциплинарная, так и материальная ответственность являются самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве.

Для дисциплинарного проступка в сфере трудовых отношений характерны следующие **признаки**:

1. Он совершается работником, состоящим в трудовом правоотношении с работодателем и обладающим трудовой правосубъектностью, достигшим возраста, установленного законом (ст. 63 ТК РФ). При вступлении в трудовое правоотношение с достижением указанного возраста физическое лицо способно нести личную ответственность за совершенный дисциплинарный проступок.

2. Он выражается в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами, должностными инструкциями, уставами и положениями о дисциплине в тех отраслях и видах работ, где они действуют. Неисполнение работником трудовых обязанностей, если отсутствует вина работника, не может рассматриваться как дисциплинарный проступок (например, неисполнение обязанностей в связи с ухудшением состояния здоровья работника, препятствующего выполнению работы; в целях самозащиты трудовых прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью; при отказе от досрочного отзыва работника из отпуска или если работодатель не создает необходимых условий труда, не обеспечивает исправным оборудованием, материалами и т.д.).

3. Противоправное поведение работника связано с выполнением его трудовых обязанностей. Если оно не связано с выполнением трудовых обязанностей, то не может рассматриваться как дисциплинарный проступок (нарушение правил поведения в общежитии, невыполнение общественных поручений и др.).

4. Дисциплинарный проступок причиняет вред работодателю при наличии причинной связи между противоправным действием (бездействием) и наступившим вредом. Следствием дисциплинарного проступка, совершенного конкретным работником, является его **привлечение к дисциплинарной ответственности** работодателем, т.е. применение к работнику дисциплинарного взыскания как к нарушителю трудовой дисциплины. Применение властью работодателя (уполномоченного им руководителя, иных лиц) к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания **составляет содержание дисциплинарной ответственности.**

Дисциплинарная ответственность разграничивается **на общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность** регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников, кроме тех, для кого предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность, устанавливаемая, как известно, уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами.

Общую дисциплинарную ответственность также именуют **ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка.** Дисциплинарные взыскания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности предусмотрены в ТК РФ (ст. 192 - 195).

Дисциплинарные взыскания, применяемые к работнику при общей ответственности за совершение дисциплинарного проступка, следующие: **замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям, связанным с виновным поведением работника, совершившего дисциплинарный проступок.** Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается. Иными нормативными правовыми актами, а также правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами не могут устанавливаться какие-либо дополнительные дисциплинарные взыскания и не допускается их применение.

Увольнение как дисциплинарное взыскание является наиболее строгой и крайней мерой воздействия на работника, нарушившего трудовую дисциплину. В ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, отнесены увольнения работника **по следующим основаниям:**

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, которое включает: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных работника; 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда 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 (подп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81);

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), при условии, что такие действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей;

- непринятие работником мер по предостережению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если работником совершен аморальный проступок по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Применение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя, ему же принадлежит и право выбора в наложении на работника конкретного взыскания, независимо от той последовательности, в которой они закреплены в ст. 192 ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Однако этих двух критериев, как представляется, далеко недостаточно, о чем свидетельствует судебная практика. Значение имеет позиция, сформулированная в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, о необходимости соблюдения работодателем при применении к работнику дисциплинарного взыскания общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54, 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством, таких принципов, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Этот пункт Постановления Пленума определен с учетом ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих с ней положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах; и государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

В целях соблюдения указанных принципов, гарантирующих трудовые права работника от нарушений при его привлечении к дисциплинарной ответственности, Пленумом разъясняется, что работодателю необходимо представить доказательства, подтверждающие дисциплинарный проступок и свидетельствующие о том, что **при наложении взыскания учитывались тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.**

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК РФ, содержащей процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также положения, гарантирующие от необоснованного привлечения работника к данному виду юридической ответственности. К ним можно отнести следующие:

- работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, если им совершен дисциплинарный проступок;

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт; непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

- дисциплинарное взыскание применяется работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В этот срок не включается время болезни работника, пребывание его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников, согласно ст. 373 ТК РФ, поскольку это требуется при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Отсутствие на работе работника по другим причинам не прерывает течение месячного срока;

- дисциплинарное взыскание не может применяться позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанный срок не включается только время производства по уголовному делу;

- работнику объявляется под роспись приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в течение трех дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт;

- работник может обжаловать вынесенное ему дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд).

Дисциплинарное взыскание сохраняет свое действие в течение одного года. Если в этот период, т.е. в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим такого взыскания. До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять его с работника может работодатель по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Дисциплинарные взыскания не вносятся в трудовую книжку работника.

Профсоюз или иной представительный орган работников имеет право при обращении к работодателю поставить вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей в случае нарушения ими трудовых обязанностей.

Работодатель обязан рассмотреть заявление этого органа о нарушении указанным руководителем или его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников. В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности:

- кругом лиц, на которых она распространяется;
- более широким понятием дисциплинарного (служебного) проступка;
- мерами взыскания;
- определением объема дисциплинарной власти различных должностных лиц;
- порядком применения дисциплинарных взысканий.

Наиболее полно урегулированы эти вопросы в уставах о дисциплине работников некоторых отраслей экономики и в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621, в которых четко определен круг лиц, на которых они распространяются.

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается не только за нарушение трудовых (служебных) обязанностей, но и за нарушения, приравненные к дисциплинарному проступку. На железнодорожном транспорте, например, это нарушение общих правил поведения в служебных помещениях, поездах и на служебной территории как при исполнении, так и не при исполнении трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка к работникам, несущим дисциплинарную ответственность по уставам, положениям о дисциплине, помимо мер дисциплинарного взыскания,

предусмотренных трудовым законодательством, могут применяться и взыскания, предусмотренные в соответствующем уставе или положении, например лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом на определенный срок или освобождение от занимаемой должности с предоставлением работы с учетом профессии (специальности) либо увольнение от занимаемой должности за совершение работником грубого нарушения, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнения служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

Обжалование дисциплинарных взысканий по уставам о дисциплине и по Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта осуществляется в общем порядке в органах по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд).

Глава 14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие, виды и условия наступления материальной ответственности;
- отличительные признаки материальной ответственности от иных видов ответственности;
- случаи наступления материальной ответственности каждой стороны трудового правоотношения;
- обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника;
- порядок и условия возмещения морального вреда;
- правила заключения договора о полной материальной ответственности;
- порядок определения и взыскания ущерба;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для наступления материальной ответственности;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками расчета суммы, подлежащей выплате в качестве возмещения материального ущерба;
- навыками составления договора о полной материальной ответственности.

14.1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления

14.1.1. Понятие материальной ответственности и ее отличие от иных видов юридической ответственности

В ТК РФ нормы, регламентирующие возмещение материального ущерба, взаимно причиненного сторонами трудового договора, объединены в специальный самостоятельный разд. XI, состоящий из трех глав. Глава 37 посвящена общим положениям, определяющим обязанности сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба и условия наступления материальной ответственности. Глава 38 содержит статьи, предусматривающие материальную ответственность работодателя перед работником, а гл. 39 раскрывает ответственность работника в случае причинения материального ущерба работодателю.

При этом ТК РФ не раскрыл юридическую сущность материальной ответственности, а ограничился лишь указанием на то, что сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Рассматриваемый институт базируется на ряде принципов, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, а именно: обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; а также право работодателя требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя. Кроме того, обязанность работника и работодателя бережно относиться к имуществу друг друга (а также к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) предусмотрена в ст. 21 и 22 ТК РФ. Следствием нарушения приведенных выше обязанностей сторон трудового договора является материальная ответственность.

Таким образом, давая определение **материальной ответственности**, можно сказать, что это обязанность каждой стороны (работника и работодателя) трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения или

ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей.

Институт материальной ответственности сторон призван обеспечить сохранность имущества и предупредить факты бесхозяйственности или расточительства; охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний; способствовать укреплению трудовых отношений. Таким образом, законодательство о материальной ответственности работников преследует три цели: возместительную, гарантийную и превентивную <1>.

<1> Указанные цели института материальной ответственности были выделены А.А. Абрамовой в кн.: Российское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 294 - 295.

Будучи основной целью материальной ответственности, возмещение материального ущерба, с одной стороны, отграничивает ее от ответственности уголовной, административной и дисциплинарной, а с другой - сближает ее с гражданско-правовой ответственностью. Однако последняя возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений). Помимо этого, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда, включая упущенную выгоду. Материальная ответственность предусматривает возмещение только реального ущерба, а упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитывается.

В силу различий в способах воздействия и целевой направленности обязанность сторон трудового договора возместить причиненный ущерб наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальная ответственность может конкретизироваться трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашением, прилагаемым к нему. К таким соглашениям относятся договоры о полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю (см. ст. 242 - 245 ТК). Соглашение может быть заключено сторонами в любое время (одновременно с заключением договора либо в процессе его исполнения).

При этом в ст. 232 ТК РФ содержится важное правило, которое ограничивает пределы договорной ответственности: договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Таким образом, ТК РФ реализует свою защитную функцию, прежде всего в отношении работника от необоснованного возложения на него материальной ответственности, и это соответствует ст. 9 ТК РФ, которая предусматривает, что если такие условия будут включены в договор, то они не могут применяться.

Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права может быть только сторона трудового договора - работодатель и работник, состоящий (или состоявший на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с работодателем <1>. Таким образом, она возникает лишь с момента заключения трудового договора и существует одновременно с трудовыми правоотношениями. Однако расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами, если основания такой ответственности возникли в период действия договора.

<1> В тех случаях, когда ущерб причинен лицами, которые выполняют работу не по трудовому договору (а, например, по договору подряда), возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

В зависимости от субъекта, причинившего ущерб, материальная ответственность делится на **два вида**:

- 1) материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю;
- 2) материальная ответственность работодателя перед работником.

14.1.2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

В ст. 233 ТК РФ определены следующие обязательные условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора:

- 1) **наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны.**

Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК РФ, где под **убытками** понимаются реальный ущерб и упущенная выгода. **Реальный ущерб** - это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утраты или повреждения его имущества. **Упущенная выгода** - неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия "ущерб (реальный ущерб)" и "упущенная выгода" - это различные несовпадающие понятия. Статья 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к работнику и работодателю единый термин "возмещение ущерба". Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 234, 235 ТК РФ), т.е. убытки, работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб (ст. 238 ТК РФ). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба, предусмотренному ГК РФ, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков;

2) противоправность поведения (действия или бездействия), в результате которого причинен ущерб.

Противоправность действия (или бездействия) означает, что они совершены вопреки закону, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Основные обязанности работника изложены в ст. 21 ТК РФ. Они также могут возлагаться на него правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя. Обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ. Бездействие стороны трудового договора, повлекшее материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции;

3) вина в причинении ущерба.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятие вины и ее форм, поэтому следует использовать понятие умысла <1> и неосторожности <2>, которые определены в ст. 25 и 26 УК РФ. Любая из форм вины достаточна для возложения ответственности, но размер возмещаемого ущерба зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной. По общему правилу лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда. Так, в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя (как, например, за несвоевременно выплаченную заработную плату по ст. 236 ТК РФ);

4) должна быть причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом.

<1> При умышленной форме виновный осознает, что поступает противоправно, предвидит, что в результате, например, работодателю будет причинен ущерб, тем, что станок будет выведен из строя, материал будет испорчен и т.п. и желает наступления таких последствий (прямой умысел) или хотя прямо этого не желает, но сознательно допускает такие последствия либо относится к ним безразлично (косвенный умысел), например, когда работник эксплуатирует станок с недопустимыми перегрузками (чтобы выявить его предельные возможности), хотя прямо поломки этого станка он не желает.

<2> В случае неосторожности виновный не осознает и не предвидит, что может причинить ущерб (например, работник по неосторожности использовал материал, который по своим характеристикам не годится для изготовления данного изделия), хотя мог и должен был это предвидеть.

Указанный признак означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий той или другой стороны трудового договора. Материальная ответственность не наступает за случайные последствия. Причинная связь устанавливается судом на основании доказательств, представляемых сторонами.

Таким образом, привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии одновременно всех указанных выше условий. Отсутствие в действиях стороны трудового договора противоправности, вины либо причинной связи между ущербом и противоправными действиями полностью освобождает от обязательств компенсировать вред,

причиненный имуществу потерпевшей стороне. Исключения из данного правила могут быть предусмотрены ТК РФ или иными федеральными законами. Так, например, когда речь идет о возмещении ущерба работнику, причиненного источником повышенной опасности, то юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (эксплуатация транспортных средств, электрической энергии высокого напряжения, взрывчатых веществ и т.д.), обязаны возместить вред в любом случае, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла (ст. 1079 ГК РФ).

Между тем следует учитывать, что содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников - с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий "имущественный ущерб" и "противоправное поведение" сторон трудового договора. По-разному законодателем решен вопрос и об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину причинителя ущерба. Об этом речь шла в предыдущем параграфе.

14.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Одной из основных обязанностей работодателя является возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда (ст. 22 ТК РФ).

Условия, при которых наступает материальная ответственность работодателя, были рассмотрены в предыдущем параграфе. При этом от условий необходимо отличать случаи привлечения к ответственности. Трудовой кодекс РФ по сравнению с КЗоТ существенно расширил перечень случаев противоправного поведения работодателя, в результате которых он может быть привлечен к материальной ответственности. Глава 38 ТК РФ предусматривает четыре таких случая:

- возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);
- возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

Рассмотрим каждый случай в отдельности.

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

Статья 234 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться. Далее в статье раскрываются варианты подобных нарушений.

Во-первых, это незаконные отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу.

В ст. 76 ТК РФ перечислены основания, при наступлении которых работодатель обязан отстранить работника от работы. По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется. В иных случаях отстранение от работы незаконно лишает работника возможности трудиться, и работодатель обязан возместить ему материальный ущерб в размере средней заработной платы данного работника.

Увольнение по инициативе работодателя признается незаконным, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за два месяца); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, работник не является лицом, выполняющим воспитательные функции).

Перевод работника на другую работу - одна из форм изменения трудового договора. Понятие перевода содержится в ст. 72.1 ТК РФ. Предусматривается две разновидности перевода: постоянный и временный. Условия, при которых может быть на законных основаниях осуществлен перевод на другую постоянную работу, даны в ст. 72.1 ТК РФ, временные переводы - в ст. 72.2 ТК РФ. Незаконным будет перевод, произведенный с нарушением установленных правил.

Во-вторых, незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место **в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе**. В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Третий случай связан с **задержкой выдачи трудовой книжки, внесением в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника**.

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается <1>:

1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя. При этом не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, а также служебной документации и т.д.;

2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);

3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением.

<1> См.: ст. 35 - 37 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках".

Внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника может явиться основанием для материальной ответственности работодателя только в том случае, если эта запись не позволяет или мешает работнику трудоустроиться.

Материальный ущерб возмещается в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула. В тех же случаях, когда речь идет о незаконном переводе на другую работу, производится выплата разницы между заработной платой по прежней и новой работе за все время незаконного перевода.

Порядок исчисления средней заработной платы работника предусмотрен ст. 139 ТК РФ.

14.2.2. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника

Статья 235 ТК РФ предусматривает возмещение работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, сохранность которого он обязан обеспечить. Такая ответственность впервые получила легальное закрепление именно в ТК РФ. Ранее эти случаи попадали под нормы гражданского законодательства, поэтому многие ученые-трудовики считали, что к данной группе отношений должны применяться нормы гражданского, а не трудового права.

Конкретные случаи причинения ущерба имуществу работника в ТК РФ не приводятся, следовательно, работодатель понесет ответственность во всех случаях, если ущерб причинен его виновными противоправными действиями (бездействием).

При этом надо заметить, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для ее хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование), т.е. имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору. Таким образом, материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, наступает при выполнении последним обязанностей по трудовому договору, т.е. такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника - оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. Речь идет прежде всего об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например, одежда, в которой работник выполняет работу,

личный транспорт, на котором работник ездит на работу. Имуществом работника, косвенным образом вовлеченным в процесс труда, можно считать одежду, в которой он присутствовал в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении с момента прибытия в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например, ремонтом).

Размер этого ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба в данной местности. Законодатель не указал срок, в течение которого работник должен обратиться к работодателю, но рассмотреть заявление работника он должен в 10-дневный срок со дня его поступления.

Причиненный ущерб работодатель может возместить в денежной или в натуральной форме, но предварительно получив на это согласие работника.

При несогласии работника с решением работодателя или если ответ не получен в установленный срок, работник имеет право обратиться с иском в суд.

14.2.3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

С принятием ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Трудовой кодекс, в частности, закрепил правило, согласно которому при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования <1> Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

<1> Ставка рефинансирования - размер процентов в годовом исчислении, подлежащий уплате центральному банку страны за кредиты, предоставленные кредитными организациями. Рефинансирование - привлечение кредитными организациями дешевых краткосрочных межбанковских ссуд или кредитов центрального банка для обеспечения выданных банком кредитов. Чтобы выдать кредит, необходимо обладать соответствующим финансовым ресурсом. Обычно эту роль играют **депозиты** (депозитом, в свою очередь, является сумма денег, помещенная вкладчиком в банк. Банк пускает эти деньги в оборот, а в обмен выплачивает вкладчику проценты). В случае нехватки или сокращения ресурсной базы, чтобы не прибегать к досрочному разрыву кредитных договоров, нужно срочно привлечь новый ресурс взамен вышедшего. Через такие кредиты обеспечивается регулирование ликвидности банковской системы при недостатке у кредитных организаций средств для осуществления кредитования клиентов и выполнения принятых на себя обязательств.

Нарушение сроков выплаты заработной платы, а также оплаты отпусков может иметь место, если работодатель не соблюдает правила, установленные в ст. 136 ТК РФ. Сроки расчета при увольнении установлены в ст. 140 ТК РФ.

Понятие других выплат, причитающихся работнику, в статье не раскрывается. Представляется, что речь в данном случае идет о гарантийных и компенсационных выплатах. Исходя из этого любая несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику, влечет материальную ответственность работодателя.

14.2.4. Возмещение морального вреда

Статья 237 предусматривает, что во всех случаях неправомерных действий или бездействия работодателя работник имеет право потребовать возмещения морального вреда и доказать степень тяжести страданий (моральных, физических и т.д.).

Специального понятия морального вреда в трудовом праве нет. Моральным вредом признаются физические или нравственные страдания (ч. 1 ст. 151 ГК РФ). В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации

морального вреда" дается более подробное понятие **морального вреда**, под которым понимаются "нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайны и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и др.) либо нарушающими имущественные права граждан".

Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.

В ТК РФ о компенсации морального вреда как способе правовой защиты прав работников упоминается в нескольких нормах. Так, в ст. 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в ст. 22 ТК РФ - как о корреспондирующей с этим правом обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В ряде статей ТК РФ предусматриваются конкретные случаи неправомерных действий работодателя, которые могут повлечь компенсацию морального вреда. Так, ст. 394 ТК РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или незаконным переводом его на другую работу. В ст. 3 ТК РФ предусмотрена возможность возмещения материального вреда и компенсации морального вреда, причиненного дискриминацией в сфере труда.

Признать неправомерными действия работодателя может сам работник или соответствующие органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 7 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнутого дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда (ст. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Моральный вред должен быть возмещен в денежной форме. В случае достижения договоренности о возмещении морального вреда работник с работодателем сами определяют степень этих страданий и соответствующую сумму.

Если же спор доходит до судебного разбирательства даже по иным основаниям (восстановление на работе, отказ в приеме на работу и др.), то вопрос о возмещении морального вреда и его размере решается судом, независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

Применительно к трудовым отношениям степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работника и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

14.3. Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работников представляет собой юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб имуществу работодателя, возместить его в установленном законом размере.

В ст. 238 ТК РФ содержится положение, позволяющее выделить основной отличительный признак материальной ответственности работника по трудовому праву и имущественной ответственности за причинение вреда, установленной нормами гражданского права: работник отвечает только за прямой действительный ущерб и не возмещает упущенную выгоду, тогда как по нормам гражданского права (ст. 1064 ГК РФ) причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившем его.

Упущенная выгода понимается как неполученные доходы, которые работодатель мог извлечь при обычных условиях гражданского оборота, но не извлек вследствие противоправного поведения работника.

Прямой действительный ущерб работодателю - это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на его приобретение или восстановление. Это означает, что возмещению подлежат ущерб, выразившийся в утрате, ухудшении или понижении ценности имущества, необходимости для работодателя произвести затраты на восстановление первоначального состояния, приобретение имущества либо произвести излишние выплаты. При этом наличным имуществом работодателя является только то имущество, которое находится у него на балансе.

Работник не только несет материальную ответственность за ущерб, причиненный непосредственно работодателю, но и обязан возместить прямой действительный ущерб имуществу третьих лиц (юридические и физические лица, не являющиеся стороной трудового договора), находящемуся у

работодателя, при условии, что работодатель несет ответственность за сохранность данного имущества. Такой подход можно назвать регрессным подходом. Например, водитель организации "А", непосредственно исполняющий свои служебные обязанности, в результате дорожно-транспортного происшествия причинил материальный ущерб гражданину Б., так как повредил его автомобиль. Организация "А" возмещает ущерб гражданину Б., однако в порядке регресса обращает требования по возмещению своего ущерба на водителя. Под **ущербом**, причиненным работником третьим лицам, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" предлагает понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе предъявить иск к работнику в регрессном порядке только в течение года с момента выплаты данных сумм потерпевшей стороне.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за неисполнение договорных обязательств хозяйствующими субъектами. В равной мере к ним относятся заработная плата, выплаченная работнику за время противоправного лишения возможности трудиться (ст. 238 ТК РФ).

14.3.1. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

По общему правилу работник освобождается от материальной ответственности, если отсутствует хотя бы одно из условий ее наступления, предусмотренных в ст. 233 ТК РФ. В дополнение к сказанному в ст. 239 ТК РФ предусмотрены специальные случаи, когда работник также освобождается от материальной ответственности, хотя ущерб и был причинен, а именно:

1) если **ущерб явился результатом непреодолимой силы**. Определение "непреодолимая сила" содержится в п. 3 ст. 401 ГК РФ: "...непреодолимая сила... есть чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство" (землетрясение, наводнение, военные действия и т.д.). Следует подчеркнуть, когда событие, квалифицируемое как непреодолимая сила, носит временный характер, освобождение от ответственности имеет силу лишь в период его действия;

2) если **ущерб возник вследствие нормального хозяйственного риска**.

Понятие нормального хозяйственного риска сформулировано в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 следующим образом: к **нормальному хозяйственному риску** могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей;

3) если **ущерб причинен вследствие крайней необходимости или необходимой обороны**.

Определения "необходимая оборона" и "крайняя необходимость" специально в трудовом законодательстве не отражаются и поэтому используются по аналогии с нормами УК РФ, где в ст. 37 говорится о том, что "не является преступлением причинение вреда посягающему лицу **в состоянии необходимой обороны**, то есть при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия"; а в ст. 39 закрепляется положение о том, что "не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам **в состоянии крайней необходимости**, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости".

Приведем пример, обсуждавшийся в периодике: корреспондент областной газеты по дороге домой подверглась нападению хулигана. В результате обороны в полную негодность пришел служебный ноутбук, которым девушка пользовалась вне стен редакции с разрешения своего руководства. У руководителя возник закономерный вопрос: можно ли привлечь корреспондента к материальной ответственности за порчу имущества организации?

Обратившись к содержанию ст. 239 ТК РФ, мы найдем единственно правильный ответ - это обстоятельство, исключающее ответственность работника (необходимая оборона). Безусловно, что окончательно установить, что имела место именно необходимая оборона, вправе только суд. И если даже руководство обратится в суд с требованием к сотруднице о возмещении материального вреда, вердикт суда будет однозначен, корреспондент не должна нести ответственность за невольный причиненный ущерб

<1>;

4) при неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

<1> Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело. 2008. N 4. С. 37.

В соответствии с нормами трудового права в случае отсутствия надлежащих условий для хранения ценностей работник должен своевременно письменно поставить работодателя в известность (например, отсутствие охраны, охранной сигнализации или ненадежных замков, а также техническое состояние помещения). При этом освобождение конкретного работника от ответственности по данному основанию не исключает возможности привлечения к ответственности руководящего работника, в обязанности которого входило обеспечение надлежащих условий для хранения.

Так, например, у кладовщицы склада выявлена недостача материальных ценностей. В объяснительной записке она указала, что помещение склада не оборудовано должным образом, нет решеток на окнах, дверь не опечатывается. Последнее подтверждает отсутствие вины работника.

Трудовой кодекс РФ не приводит всех обстоятельств, которые освобождают работника от материальной ответственности. Между тем систематический анализ положений УК РФ позволяет выделить дополнительные обстоятельства, которые также полностью освобождают работника от материальной ответственности за причиненный вред. В юридической литературе за выделение данных обстоятельств выступают большинство исследователей <1>. В частности, речь идет о таких статьях УК РФ, как: 38 (причинение вреда при задержании лица, совершившего преступление), 40 (физическое или психическое принуждение), 42 (исполнение приказа или распоряжения).

<1> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Коршунов [и др.]. М.: Спарк, 2002; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2003.

Таким образом, подчеркнем, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо проанализировать всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя (или третьих лиц).

14.3.2. Виды (пределы) материальной ответственности работника

В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работника подразделяется на два вида: **ограниченную (или частичную) и полную**.

Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднего месячного заработка. Если же сумма ущерба превышает размер среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а остальная часть ущерба списывается на убытки работодателя.

Поскольку ст. 241 ТК РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, этот вид ответственности является основным и применяется при отсутствии оснований для возложения на работников ответственности в полном размере.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 242 ТК РФ состоит в его обязанности возмещать причиненный прямой действительный ущерб в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработка работника.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба является исключением из общего правила и может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Перечень случаев полной материальной ответственности работников установлен ст. 243 ТК РФ. Однако в полном объеме он применяется не ко всем работникам, а только к тем, которые достигли возраста 18 лет. В соответствии со ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения им преступления или административного проступка, т.е. только в случаях, предусмотренных п. 3 - 6 ст. 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба согласно ст. 243 ТК РФ возлагается на работника в следующих случаях:

1) **когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена**

материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель. Поэтому работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности.

В данном случае необходимо обратить внимание на то, что полная материальная ответственность должна быть установлена именно федеральными законами и никакими иными нормативными актами - ни постановлениями Правительства РФ, ни актами федеральных министерств и ведомств.

Например, в соответствии со ст. 68 Федерального закона от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи" работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, повреждение вложений почтовых отправок, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами;

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

Договор о полной материальной ответственности является дополнительным к трудовому договору, поэтому наличия в трудовом договоре (или только в приказе о приеме на работу) соответствующей записи об обязанности работника возместить материальный ущерб в полном объеме недостаточно. Исключение сделано только для заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров (см. ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности) или с коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности). Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК РФ.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

- если работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;
- если занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;
- если такая должность или выполняемая работа предусмотрена в утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 утверждены также перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности:

1. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (в частности, следующие должности: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры, продавцы, товароведы всех специализаций; заведующие складами, кладовыми, ломбардами, камерами хранения, их заместители; экспедиторы и другие работники).

2. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (например, работы по приему и выплате всех видов платежей; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; работы по приему и обработке (сопровождению) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных ценностей, а также другие работы).

Индивидуальная форма полной материальной ответственности устанавливается только при наличии одновременно следующих условий:

- материальные ценности вручаются под отчет конкретному работнику и на него возлагается обязанность по их сохранности;
- работнику предоставлено отдельное изолированное помещение или место для хранения (продажи, переработки) материальных ценностей и обеспечены условия для надлежащего выполнения обязанностей;
- работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятие им под отчет

ценностей.

При индивидуальной материальной ответственности работник заключает с работодателем письменный договор, по условиям которого принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему материальных ценностей даже в тех случаях, когда к указанным ценностям имеют доступ и другие лица.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, практически совпадает с перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей. Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору.

При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен подписать каждый член коллектива.

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной заработной плате и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена коллектива (бригады) в причинении ущерба устанавливается судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суд учитывает также размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Полная материальная ответственность возлагается на работника и в том случае, если он получил материальные ценности по разовому документу, например по разовой доверенности, накладной и др. Обычно разовая доверенность выдается работнику, в обязанности которого не входит обслуживание денежных и товарных ценностей и с которым не заключен договор о полной материальной ответственности. Поэтому выдача разового документа может иметь место только при наличии согласия работника;

3) умышленное причинение ущерба.

Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Указанное состояние работника при причинении ущерба во всех случаях является основанием для

возложения на него материальной ответственности в полном размере. Данная ответственность наступает за причинение работником ущерба любому имуществу работодателя. Это может выразиться в порче или уничтожении имущества. Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть доказано работодателем;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Работодатель не имеет права самостоятельно принимать решения о виновности или невиновности работников в совершении преступления, о наличии в их деяниях состава преступления. Должно быть возбуждено уголовное дело и должен быть приговор суда, подтверждающий преступный характер действий. При этом прекращение уголовного дела по любому основанию на стадии предварительного следствия не может повлечь за собой такую ответственность. Аналогично решается вопрос и при вынесении оправдательного приговора за отсутствием состава преступления. Работник несет полную материальную ответственность тогда, когда он освобожден судом от уголовной ответственности по амнистии или в связи с помилованием;

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

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ). Круг лиц и органов, которые могут налагать административные взыскания, установлен КоАП РФ;

7) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Исходя из смысла разд. XI ТК РФ материальная ответственность по данному основанию может наступать только в том случае, если неразглашение охраняемой законом тайны было предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением с работником. При этом следует учитывать, что условие о неразглашении тайны допустимо включать в трудовые договоры только тех работников, которым она может быть известна в силу трудовых обязанностей.

Отношения, связанные с охраной государственной тайны регулируются Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне". Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 24 января 1998 г. N 61.

Федеральным законом от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" регулируются отношения, связанные с отнесением информации к коммерческой тайне, передачей такой информации, охраной ее конфиденциальности в целях обеспечения баланса интересов обладателей информации, составляющей коммерческую тайну, и других участников регулируемых отношений, в том числе государства, на рынке товаров, работ, услуг и предупреждения недобросовестной конкуренции, а также определяет сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну;

8) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Для того чтобы привлечь работника к полной материальной ответственности, работодатель должен доказать, что причиной ущерба были действия работника, произведенные им не при исполнении трудовых обязанностей. Это означает, что ущерб причинен работником либо в свободное от работы время, либо в рабочее время, но не в связи с выполнением трудовых обязанностей, т.е. когда работник использует имущество работодателя в своих личных целях. Например, водитель автомашины, перевозя груз постороннему лицу, попал в аварию, в результате чего произошла поломка автомобиля. Или работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей.

Таким образом, трудовым законодательством четко определен перечень случаев, при наличии которых наступает полная материальная ответственность работника. Любое расширение случаев полной материальной ответственности будет противозаконным, даже если сам работник согласился с этим и подписал договор о полной материальной ответственности.

Вместе с тем следует иметь в виду, что ТК РФ предусматриваются некоторые особенности возмещения материального ущерба для ряда категорий работников. В частности, в силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Кроме того, в соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации как несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, так и

возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, в случаях, предусмотренных федеральными законами. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Так, например, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" в п. 13 ст. 9.2 предусматривается, что руководитель бюджетного учреждения несет ответственность в размере убытков, причиненных бюджетному учреждению в результате совершения крупной сделки с нарушением установленных данным Законом требований.

14.4. Порядок определения и взыскания ущерба

Прежде чем требовать возмещения ущерба, потерпевшая сторона обязана доказать его размер. Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документом, составленным по результатам проверки. Так, недостача имущества должна быть подтверждена актом инвентаризации, порча или брак продукции - дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте - коммерческим актом. Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за этот ущерб.

14.4.1. Порядок определения и взыскания ущерба с работодателя

Работодатель отвечает как за вред, причиненный имуществу работника, так и за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Работодатель может возместить причиненный ущерб добровольно. В противном случае решение о возмещении ущерба принимает орган, рассматривающий трудовой спор.

В первом случае работник обращается с заявлением о возмещении ущерба к работодателю. Это заявление работодатель в силу ст. 235 ТК РФ обязан рассмотреть и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба в данной местности.

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику он обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. При этом он не может быть ниже установленного ст. 236 ТК РФ предела.

14.4.2. Порядок определения и взыскания ущерба с работника

Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения возложена на работодателя (ст. 247 ТК РФ).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (административное расследование), для чего выполняются следующие действия: определяется, действительно ли имело место причинение работником материального ущерба, время, место, обстоятельства, при которых был причинен ущерб; выясняются цели и мотивы причинения материального ущерба; устанавливается наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае причинения материального ущерба несколькими работниками; выясняются обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника; выясняются личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение; выясняются причины и условия, которые способствовали причинению материального ущерба; определяется размер ущерба, причиненного работником и другие вопросы.

В целях проверки работодатель имеет право:

- создать комиссию с участием соответствующих специалистов;
- истребовать от работника объяснения в письменной форме для установления причины

возникновения ущерба;

- ознакомить работника с материалами проверки.

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен <1>, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

<1> Под **рыночной стоимостью** объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства.

Кроме изложенного выше общего порядка определения размера ущерба, законодательство предусматривает (ст. 246 ТК РФ) и **особый порядок**, который применяется в тех случаях, когда:

1) ущерб работодателю причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;

2) фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

В обоих случаях особый порядок определения ущерба может устанавливаться федеральным законом. Например, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" работник несет материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ или их прекурсоров. Федеральный закон от 26 марта 1998 г. N 41-ФЗ "О драгоценных металлах и драгоценных камнях" в ст. 21 предусматривает, что при осуществлении разрешенных законодательством сделок оплата драгоценных металлов производится с учетом цен мирового рынка, а драгоценных камней - по ценам, определенным экспертным путем на базе прейскурантов цен, аналогичных действующим на мировом рынке, с учетом конъюнктурных колебаний цен на день продажи. На практике данный порядок применяется при определении размера ущерба, причиненного хищением и недостачей драгоценных металлов и драгоценных камней.

Работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по его вине. С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично (ст. 240 ТК РФ). Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52). Вместе с тем собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействие), которыми причинен ущерб.

Трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения ущерба, причиненного работодателю, несколькими способами:

1) добровольное возмещение ущерба самим работником;

2) возмещение ущерба по распоряжению (приказу) работодателя;

3) возмещение ущерба в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба, может возместить его **добровольно**. По соглашению сторон трудового договора возмещение может производиться как полностью, так и частично. В случае рассрочки работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При увольнении работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность может быть взыскана в судебном порядке. Задерживать увольнение работодатель не имеет права.

По распоряжению работодателя взыскание с виновного работника причиненного ущерба может производиться только в том случае, если сумма не превышает его средний месячный заработок. При этом такое распоряжение должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Следует иметь в виду, что ст. 138 ТК РФ устанавливает **ограничение размера ежемесячных удержаний из заработной платы**. В частности, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть

сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, а также в случае смерти кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В указанных случаях размер удержаний не может превышать 70%.

В судебном порядке взыскание производится: во-первых, если работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб и сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, во-вторых, если истек месячный срок для принятия работодателем распоряжения о взыскании.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Глава 15. ОХРАНА ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие охраны труда в широком и узком смысле;
- право работников на охрану труда и гарантии осуществления этого права; льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда;
- государственные нормативные требования охраны труда, которые обязательны для выполнения всеми юридическими и физическими лицами;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- организацию охраны труда и обеспечение соблюдения требований охраны труда работодателем;
- специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов;
- нормы, регулирующие деятельность органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, правил об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства;
- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- назначение и структуру федеральной инспекции труда;
- органы общественного контроля в области охраны труда;
- ответственность за нарушение законодательства об охране труда работников и работодателей;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- применять понятийный аппарат и нормативные правовые акты в области охраны труда;
- составлять локальные правовые акты, связанные с соблюдением требований по охране труда;
- применять нормативные правовые акты, связанные с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками подготовки локальных нормативных правовых актов и других документов юридического характера в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- методикой расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

15.1. Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву

В российском трудовом праве принято рассматривать охрану труда в широком и узком смысле слова. В **широком смысле охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе

трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Это определение охраны труда приведено в ч. 1 ст. 209 ТК РФ.

В **узком смысле** понятие охраны труда и его общая характеристика дают представление об охране труда как **правовой категории**. При этом охрана труда рассматривается, **во-первых**, как один из основных принципов трудового права, **во-вторых**, как самостоятельный правовой институт, **в-третьих**, как субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

В Конституции РФ определено, что в Российской Федерации как социальном государстве охраняется здоровье и труд людей (ст. 7). В числе основных прав и свобод человека и гражданина Конституция РФ закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Согласно этим базовым положениям Конституции РФ (ст. 7, ч. 3 ст. 37) и общепризнанным принципам и международным стандартам трудовых прав человека в ст. 2 ТК РФ получил признание **принцип обеспечения права каждого на справедливые условия труда**, в том числе **на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены**. Положения Конституции РФ и принципы трудового права нашли свое проявление в нормах ТК РФ в установлении права работника на соответствующее **рабочее место** (ч. 1 ст. 21 ТК РФ), обеспечение прав работников на охрану труда (гл. 36 ТК РФ) и **обязанности работодателя обеспечивать безопасность и условия труда**, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 2 ст. 22, ст. 212 и другие статьи ТК РФ).

Охрана труда как институт трудового права охватывает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и соответственно устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности, обязанности сторон трудовых правоотношений в области охраны труда, а также обеспечение прав работников на охрану труда. Кроме того, определяются основные направления государственной политики в области охраны труда, управление и организация охраны труда, разграничение полномочий между федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ, в сфере государственного управления охраной труда.

К институту охраны труда принято относить нормы, **устанавливающие специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних лиц, инвалидов**, хотя в ТК РФ особая охрана их труда ныне получила закрепление в нормах, охватываемых разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

Общеизвестно, что одной из трех целей трудового законодательства является создание благоприятных условий труда работников, что в сочетании с рассмотренными принципами и должно быть в основе норм института охраны труда.

Охрана труда как субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, раскрывается в конкретном трудовом правоотношении рядом правомочий, закрепленных в ст. 219, иных статьях ТК РФ, включая гарантии данного права, установленные в ст. 220 и других статьях ТК РФ.

Нормы об охране труда содержатся в законах, нормативных правовых актах РФ и ее субъектов и других источниках, но главным из них является ТК РФ. В Кодексе охране труда посвящен разд. X, охватывающий ряд глав (33 - 36), в том числе главу "Общие положения", в которой приведены основные понятия в области охраны труда ("безопасные условия труда", "рабочее место", "требования охраны труда", "специальная оценка рабочих мест" и др.).

Большое значение имеют **основные направления государственной политики** в области охраны труда, которые определены в ст. 210 ТК РФ. К ним отнесены следующие направления: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и ее субъектов в области охраны труда, а также федеральных, ведомственных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда; государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения специальной оценки рабочих мест, содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья, а также расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда (ч. 2 ст. 210 ТК РФ).

15.2. Требования охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. Государственными нормативными требованиями устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные требования охраны труда **обязательны для исполнения** юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения РТК (ст. 211 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда" к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса). Проекты указанных актов разрабатываются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей, а также организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, после чего передаются на рассмотрение РТК и издаются Минтрудом России.

В федеральном законе могут быть установлены повышенные требования к охране жизни и здоровья работников. В зависимости от видов работ, различных производств и условий труда приняты Федеральные законы от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии", от 9 января 1996 г. N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения", от 2 мая 1997 г. N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия", от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов".

Обеспечение безопасных условий и охраны труда во многом зависит от работодателя, от исполнения им своих обязанностей. **Обязанности работодателя** установлены в ст. 22 ТК РФ и раскрываются, детализируются в ст. 212 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить: безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, безопасности технологических процессов, применяемых в производстве сырья и материалов; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование средств индивидуальной и коллективной защиты; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда; режим труда и отдыха работников, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Одной из важных обязанностей работодателя является обеспечение работникам рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда. Для этого проводится специальная оценка условий труда.

Для определения соответствия рабочих мест прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, а также передовому опыту, нормативам и стандартам проводится специальная оценка условий труда.

Специальная оценка условий труда - единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О

специальной оценке условий труда").

Под **профессиональным риском** понимается вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения РТК. **Управление профессиональными рисками** - это комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения РТК.

В случаях когда современный уровень науки и техники не позволяет полностью устранить возможность воздействия вредных факторов на организм человека, законом установлены **специальные правила охраны труда, гарантии и компенсации**: сокращение рабочего времени; предоставление дополнительных отпусков; повышение тарифных ставок и должностных окладов; иные компенсации за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

На работодателе лежит обязанность по организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и правильностью применения средств защиты; обучению безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда и проверки знаний требований охраны труда; недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда; информированию работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты, ознакомление работников с требованиями охраны труда. Работодатель должен организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также других обязательных медицинских осмотров. При этом закон запрещает работодателю допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

На работодателе лежит обязанность обеспечить: принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; предоставление соответствующим федеральным органам и органам субъектов РФ, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля, и органам профсоюзного контроля необходимой информации и документов для осуществления ими своих полномочий и беспрепятственный допуск должностных лиц указанных государственных органов и представителей органов Фонда социального страхования РФ, органов общественного контроля, а также выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного (профсоюзного) контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

Работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

На работодателя возложена обязанность по разработке и утверждению **правил и инструкций по охране труда** для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. У работодателя должен быть комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагаются на работодателя. Эти обязанности работодателя закреплены в ст. 228 ТК РФ. Порядок расследования несчастных случаев на производстве, оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет, а также рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев самым детальным образом получили свое закрепление в ТК РФ (ст. 227 - 231).

Возможность отрицательного воздействия на здоровье работников чрезмерной физической нагрузки либо вредных и (или) опасных производственных факторов обуславливает необходимость закрепить в законодательстве меры предупреждения заболеваемости работников, занятых в таких условиях. В частности, этому служат медицинские осмотры (обследования) работников.

В трудовом законодательстве РФ (ст. 213 ТК РФ) предусмотрены **медицинские осмотры некоторых категорий работников** для охраны здоровья работников, занятых на тяжелых работах или работах с вредными либо опасными условиями труда (включая подземные работы), а также на работах, связанных с движением транспорта. Указанные работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), а впоследствии периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования). Основная цель проведения таких осмотров - охрана здоровья самого работника. Кроме того, для работников общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других **предусмотрено проведение медицинских осмотров** в целях охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Больные инфекционными заболеваниями или с подозрением на такие заболевания, контактировавшие с больными, являющимися носителями инфекционных заболеваний, а также работники, не прошедшие обследования, не допускаются к работам, при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты с пищевыми продуктами, материалами.

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (см. Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда").

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят **обязательное психиатрическое освидетельствование** не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 определен Порядок обязательного психиатрического освидетельствования.

Предусмотренные ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ч. 6 ст. 213 ТК РФ).

Требования охраны труда направлены и работникам, на которых возлагаются обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ). **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При виновном невыполнении или ненадлежащем выполнении работником этих обязанностей он привлекается к **дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения** (подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При уклонении работника от прохождения обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) работодатель также обязан не допускать к работе этого работника до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится согласно ст. 76 ТК РФ оплата за все время отстранения от

работы как за простой. **Оплата времени простоя** определена в ст. 157 ТК РФ.

15.3. Организация охраны труда

Организация охраны труда, прежде всего, включает **государственное управление охраной труда**, которое согласно ст. 216 ТК РФ осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими органами в пределах их полномочий. На территории субъектов РФ деятельность федеральных органов сочетается с управлением, осуществляемым соответствующими органами субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

В целях государственного управления охраной труда уточняется **разграничение полномочий** между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в дополнение к ст. 6 ТК РФ, устанавливающей указанное разграничение.

В соответствии с ч. 5 ст. 216 ТК РФ **Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти** обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда; разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников и др.

Согласно ч. 6 ст. 216 ТК РФ **органы субъектов РФ в области охраны труда** обеспечивают реализацию на территории субъектов РФ государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда; разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда; организуют проведение на территории субъекта РФ в установленном порядке обучение по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей и т.д.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы **органам местного самоуправления** в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 4 ст. 216 ТК РФ).

Федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда и управляющим охраной труда, по поручению Правительства РФ является **Министерство труда и социальной защиты РФ**. Положение о Министерстве утверждено Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610 "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации". Согласно этому Положению Минтруд России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, включая вопросы: оплаты труда, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (за исключением вопросов оплаты труда), медико-санитарного обеспечения работников отдельных отраслей экономики с особо опасными условиями труда, медико-биологической оценки воздействия на организм человека особо опасных факторов физической и химической природы и т.д. Минтруд России осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

Положение о Федеральной службе по труду и занятости утверждено Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324. Роструд является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством РФ для социально незащищенных категорий граждан.

В организации охраны труда значение имеет **государственная экспертиза условий труда** (ст. 216.1 ТК РФ), осуществляемая Рострудом и органами исполнительной власти субъектов РФ.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ.

Права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, установлены в ТК РФ (ч. 3 ст. 216.1).

В улучшении организации охраны труда, обеспечении государственных требований охраны труда свою немаловажную роль играют **службы (отделы) по охране труда, создаваемые у работодателей** в порядке, установленном ст. 217 ТК РФ. У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или о введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя указанной службы или штатного специалиста по охране труда работодатель заключает гражданско-правовой договор со специалистом или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. При этом организации подлежат обязательной аккредитации. В то же время установлено и другое положение, согласно которому в указанных случаях функции в области охраны труда может осуществлять работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), а в организации - руководитель или другой уполномоченный работодателем работник, на которого указанные обязанности должны быть возложены. Наряду с этим работодателям рекомендуется учитывать соответствующие акты федерального органа исполнительной власти (Минтруда России) при определении структуры службы по охране труда и по численности работников данной службы.

Кроме того, организация охраны труда включает, согласно ст. 218 ТК РФ, создание **общественных комитетов (комиссий) по охране труда** по инициативе работодателя или работников либо их представительного органа. В их состав на паритетной (равной) основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Типовое положение об указанном комитете (комиссии) утверждается соответствующим федеральным органом исполнительной власти (Минтрудом России). Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателей и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

15.4. Обеспечение прав работников на охрану труда

Право работника на охрану труда раскрывается рядом его правомочий, которые конкретизируются в ст. 219 ТК РФ как право каждого работника: на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; получение достоверной информации об условиях труда; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда до устранения такой опасности; запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора, 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; обращение (заявление, предложение) в органы государственной власти и местного самоуправления, к работодателю (объединению работодателей), а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда. Каждый работник также имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; личное участие или 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; компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры этих компенсаций и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения РТК.

У каждого работника есть право на: обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

С этими правами работника на охрану труда **корреспондируют обязанности, возлагаемые на работодателя, по обеспечению безопасных условий и охраны труда**, установленные в ст. 212 ТК РФ. Указанные права работников также обеспечиваются **юридическими гарантиями**. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ). Важной гарантией является **сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ** в связи с административным приостановлением деятельности работодателя или временным запретом его деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. Работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу на период приостановления деятельности. В этом случае оплата труда производится работнику по выполняемой работе, но не может быть ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, то время простоя работника до устранения указанной опасности оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ (ст. 157) и иными федеральными законами в размере 2/3 его среднего заработка.

В случае отказа работника от выполнения работ в связи с возникновением опасности для его жизни и здоровья по причине нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, у работодателя нет оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Указанные гарантии предусмотрены в целях **самозащиты права работника** на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

В число гарантий ст. 220 ТК РФ входит **возмещение причиненного вреда жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей**. Это возмещение осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" Фондом социального страхования РФ и его региональными отделениями в виде страховых выплат. Конкретный порядок возмещения вреда регулируется Правительством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе актами Фонда социального страхования.

Гарантией является и то, что в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда **государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением**.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Данная гарантия раскрывается в ст. 221 ТК РФ, предусматривающей **обеспечение работников бесплатно средствами индивидуальной защиты** на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

К числу гарантий относится **выдача молока и лечебно-профилактического питания** (ст. 222 ТК РФ). На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные продукты, а на работах с особо вредными условиями - лечебно-профилактическое питание. Нормы и условия их выдачи утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

В соответствии с требованиями охраны труда на работодателя, согласно ст. 223 ТК РФ, возлагается **обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций** (оборудование санитарно-бытовых помещений, создание санитарных постов для оказания первой помощи, комнаты отдыха в рабочее время и др., а также аппаратов (устройств) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой). Нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений для приема пищи, для медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки установлены СНИП 02.09.04-87 "Административные и бытовые здания".

В обеспечении права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, большое значение имеет их **обучение, инструктирование и профессиональная подготовка, организуемая работодателем в области охраны труда**. Трудовым кодексом РФ (ст. 225) установлено, что все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны

труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти с учетом мнения РТК.

Для всех поступающих на работу и работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить **инструктаж**, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Инструктаж по своему характеру и времени проведения подразделяется на вводный (при заключении трудового договора для всех поступающих на работу или переводе на другую работу); **первичный** (на рабочем месте); **повторный** в установленные сроки с целью проверки и повышения знаний по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии (не реже чем через шесть месяцев); **внеплановый (внеочередной) или целевой** при изменении правил по охране труда, в случае замены оборудования или иных факторах.

Все работники помимо обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда могут быть допущены к работе только после прохождения противопожарного инструктажа, а при изменении специфики - прохождения дополнительного обучения по предупреждению и тушению возможных пожаров в порядке, установленном руководителем <1>.

<1> См.: п. 7 Правил пожарной безопасности в Российской Федерации (ППБ-01-03), утвержденных Приказом МЧС России от 18 июня 2003 г. N 313.

Работодатель не должен допускать работников, не прошедших инструктаж, к работе, он также обязан отстранять от работы работника, не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст. 76 ТК РФ). **Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда** за счет средств всех бюджетов и внебюджетных источников согласно ст. 226 ТК РФ осуществляется в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами, иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н установлен Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Для отдельных категорий работников в случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, предусмотрены **дополнительные гарантии охраны труда**. В ст. 224 ТК РФ указаны случаи, когда работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению сверхурочных работ или в ночное время. Работодатель обязан осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением и с соответствующей оплатой, а также устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, проводить другие мероприятия.

В ранее рассмотренных темах были выделены вопросы о запрете привлечения указанных работников к работе в ночное время, сверхурочным работам согласно ст. 96, 99 ТК РФ или о переводе работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ) и др.

15.5. Специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Конституция РФ определяет, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации (ч. 3 ст. 19). Общеизвестна социальная роль женщины в продолжении рода и значение материнства, в связи с этим женщина нуждается в дополнительных гарантиях в области труда. В Конвенции ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" (1979 г.) закреплено предоставление женщинам равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, а также в труде, вознаграждении за него и продвижении на работе.

Следует отметить также Конвенцию МОТ N 100 "Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности" (1981 г.), а также Конвенцию МОТ N 156 "О равном обращении и равных возможностях мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями" (1981 г.). Конвенция N 156 распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении

находящихся на их иждивении детей или других ближайших родственников - членов их семьи, когда такие обязанности ограничивают их возможности участия в экономической деятельности, в том числе в области труда.

Мужчинам и женщинам в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений предоставляются равные права и обязанности. Вместе с тем исходя из физиологических особенностей женского организма, его детородной функции устанавливаются нормы, направленные на защиту женщин от негативного влияния на них производственных факторов. Соответственно, на женщин, работающих по трудовому договору, распространяются нормы трудового законодательства РФ, иных актов и наряду с ними специальные нормы, учитывающие особенности женского организма, устанавливающие особую охрану труда женщин. Это одна группа норм, ограничивающая применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

Другую группу составляют нормы, устанавливающие особые гарантии и льготы для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей (переводы на другую работу, запрещение или ограничение сверхурочных работ, направление в командировки, гарантии при приеме на работу и при увольнении и др.).

В третью группу могут быть включены нормы, принятые после ратификации Конвенции МОТ N 156 о работниках с семейными обязанностями <1>. В установленном законом порядке льготы и гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, или опекунов, попечителей несовершеннолетних, других лиц, занимающихся воспитанием несовершеннолетних детей или уходом за больным членом семьи (ст. 262 - 264 ТК РФ). Специальные нормы по охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в гл. 41 и некоторых статьях других глав ТК РФ.

<1> См.: Федеральный закон от 30 октября 1997 г. N 137-ФЗ "О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями".

Согласно ст. 253 ТК РФ для всех работающих женщин установлены ограничения в применении их труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается также применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Данные ограничения не следует рассматривать как дискриминацию, поскольку они обусловлены особой заботой государства об обеспечении охраны здоровья и труда женщин, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Соответствующие перечни производств, работ, профессий и должностей, ограничивающих применение их труда, а также предельно допустимые нормы нагрузок для женщин утверждаются Правительством РФ с учетом мнения РТК. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105.

Нормы об охране труда женщин в связи с материнством направлены на установление облегченных условий труда, дополнительных льгот и повышенных гарантий.

Облегченные условия труда выражаются в запрещении привлекать беременных женщин к работе в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещается направление беременных женщин в служебные командировки. Эти гарантии в отношении беременных женщин закреплены в ст. 259 ТК РФ. В то же время данная статья допускает как направление в служебные командировки, так и привлечение к сверхурочной работе и в ночное время, в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от этих работ (ч. 2 ст. 259 ТК РФ). В таком же порядке направляются в командировки и привлекаются к указанным видам работ матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления женщине указанной работы она согласно ч. 2 ст. 254 ТК РФ должна

освобождаться от прежней работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. За беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы и при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

Несколько иной порядок установлен для перевода женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения ими прежней работы. Они переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Дополнительные гарантии и льготы в целях охраны материнства и детства связаны с предоставлением отпусков по беременности и родам и перерывов для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерывов для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей продолжительность указанного перерыва устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его сокращением. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 258 ТК РФ).

Женщинам по их заявлению на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, определенном федеральными законами. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней (при усыновлении двух и более детей - 110 дней) со дня рождения детей и по их желанию отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В случае усыновления обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию предоставляются отпуска по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 дней (двух и более детей - 110 дней) со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ (ст. 257 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком предоставляются до достижения ребенком возраста трех лет по заявлению женщины, получающей пособие по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска, порядок и сроки выплаты которого определяются федеральным законом. Указанный отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или указанных лиц в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком согласно ст. 256 ТК РФ за работником сохраняется место работы (должность), а время отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Одному из родителей (опекуну, попечителю), осуществляющему уход за детьми-инвалидами, по их письменному заявлению предоставляется в соответствии со ст. 262 ТК РФ четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Трудовым кодексом РФ предусматриваются гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери. Статья 264 ТК РФ распространяет гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Повышенные гарантии предусмотрены при заключении трудового договора и его прекращении с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей. Статьей 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора предусмотрены ст. 261 ТК РФ. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается. Исключением является их увольнение при ликвидации

организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем. В этих случаях помощь в подборе работы и содействие в трудоустройстве уволенных женщин должны осуществлять органы государственной службы занятости.

При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины порядок продления трудового договора до окончания беременности либо увольнение в связи с истечением срока договора в период беременности женщины, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, регулируется соответственно ч. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В целях повышенной охраны здоровья и труда **несовершеннолетних** работников, т.е. лиц, не достигших 18 лет, с учетом физиологических особенностей молодого организма в трудовом законодательстве предусмотрены специальные нормы по охране труда и регулирования их труда, а также дополнительные гарантии и льготы. Они установлены прежде всего в гл. 42 ТК РФ и некоторых статьях других глав ТК РФ. Для несовершеннолетних работников определена четкая возрастная граница для заключения трудового договора и приема на работу - с 16 лет. Допускается заключение трудового договора с 15 и 14 лет при соблюдении условий, установленных законом (ст. 63 ТК РФ).

Для облегчения трудоустройства молодежи субъекты РФ могут устанавливать квотирование рабочих мест для выпускников образовательных учреждений, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сироты, выпускники детских домов и др.). В счет квоты (определенного числа рабочих мест), установленной органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, не могут быть приняты на работу другие лица.

Лица моложе 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который осуществляется за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, на работах, выполняемых вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), по обслуживанию материальных ценностей на основе заключения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ), а также на работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсичными препаратами, материалами эротического содержания).

Для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. В соответствии с ч. 3 ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников моложе 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, определенном Правительством РФ с учетом мнения РТК. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7.

Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, она составляет не более 24 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет. Соответственно, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет - пяти часов, а в возрасте от 16 до 18 лет - семи часов (ст. 92 ТК РФ). Для учащихся образовательных учреждений различного уровня, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от 14 лет до 16 лет - 2,5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет - четырех часов (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и в удобное для этих работников время (ст. 267 ТК РФ). При

этом в первом году работы они могут реализовать свое право на отпуск и до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

Дополнительные льготы и гарантии работникам, не достигшим 18 лет, устанавливаются как в области охраны труда, рабочего времени, отпусков, так и по другим условиям труда. В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещено привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также направлять в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческой работы: средства массовой информации, кинематография, театры и т.п. в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения РТК). Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально предусмотренной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Заработная плата работникам, не достигшим 18 лет, выплачивается также с учетом сокращенной продолжительности работы, но работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении с ними трудовых договоров по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Помимо соблюдения общего порядка их увольнение допускается с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Трудоустройство несовершеннолетних работников определяется трудовым законодательством (ст. 272 ТК РФ). В трудовом законодательстве содержатся и другие льготы, и дополнительные гарантии для работников, не достигших 18 лет, а в целом все они свидетельствуют о стремлении государства и общества создать для молодежи необходимые условия труда и предоставить им возможности для реального осуществления права на труд и других трудовых прав.

В Российской Федерации как социальном государстве согласно ст. 7 Конституции РФ обеспечивается государственная поддержка **инвалидов** и пожилых людей. В законодательстве РФ устанавливаются специальные правила о трудоустройстве инвалидов, их льготы и гарантии. Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации (ст. 264 ТК РФ).

Согласно Федеральному закону от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в Российской Федерации предусмотрены меры по социальной защите инвалидов, их реабилитации, в том числе в сфере труда. Указанным Законом предусмотрены меры, содействующие занятости инвалидов, включая квоту приема на работу.

Порядок установления квоты в организациях определяется органами государственной власти субъектов РФ. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенное рабочее время (35 часов в неделю), а продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением (ст. 92, 94 ТК РФ). К работе в ночное время, к сверхурочным работам, в выходные и нерабочие праздничные дни работники, являющиеся инвалидами, могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от этих работ (ст. 94, 106, 113 ТК РФ).

Для работающих инвалидов установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. По их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

Глава 16. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД, СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- понятие и способы защиты трудовых прав работников;
- государственный контроль (надзор) как способ защиты трудовых прав работников;
- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; роль и полномочия федеральной

инспекции труда в осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением всеми работодателями трудового законодательства;

- методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами;
- формы самозащиты работниками трудовых прав;

- недоработки государственных и профсоюзных органов в защите трудовых прав и законных интересов работников и ответственность за неиспользование или ненадлежащее использование предоставленных им прав в сфере труда;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- оценивать юридические факты, их роль и значение в возникновении правоотношений, связанных с защитой трудовых прав работников;
- анализировать обстоятельства, которые могут повлечь привлечение к юридической ответственности;
- реагировать на нарушение трудового законодательства и давать им правильную оценку;
- оценивать действия руководителей и иных должностных лиц организации с позиции их правомерности и возможного привлечения к юридической ответственности;
- реализовывать право на самозащиту при допущенном нарушении или возможности нарушения (ущемления) интересов работника;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа и подготовки юридических документов;
- способами защиты трудовых прав и законных интересов работников;
- необходимыми знаниями для сбора документов и обращения в суд.

16.1. Понятие и способы защиты трудовых прав и свобод

В соответствии с Конституцией РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека (ч. 1 ст. 45). Эти базовые конституционные положения раскрываются и дополняются основными принципами трудового права. К ним отнесен принцип: "установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением" и "обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту" (абз. 14 и 15 ст. 2 ТК РФ). Указанные принципы нашли свое выражение в нормах разд. XIII ТК РФ, посвященного вопросам защиты прав и свобод, а также ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Защита трудовых прав и свобод возможна на основе законодательного их закрепления, самозащиты работниками трудовых прав и свобод, расширения судебной защиты, использования государством административно-организационных мер контроля (надзора) и привлечения к ответственности виновных лиц и защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников. Все эти меры в комплексе образуют определенную систему, направленную на обеспечение реализации трудовых прав и свобод, соблюдение трудового законодательства и восстановление нарушенных прав.

В Российской Федерации согласно ст. 2 Конституции РФ именно человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются обязанностью государства. Право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, установлено ч. 2 ст. 45 Конституции РФ.

Соответственно, в ТК РФ (ч. 1 ст. 352) установлено, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основные способы защиты трудовых прав и свобод, которые предусмотрены законом, указаны в ч. 2 ст. 352 ТК РФ. К ним отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Рассмотрим эти способы с учетом их значения и удельного веса в правоприменительной деятельности, связанной с защитой прав работников.

16.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

(включая законодательство об охране труда)

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Роструда и его территориальных органов. Порядок осуществления такого надзора установлен Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый в сфере регулирования трудовых отношений, в основном касается установления и применения условий труда. Особенно это важно в связи с расширением коллективно-договорного, локального, а также индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. В ТК РФ содержатся нормы, запрещающие ухудшать условия труда, снижать уровень трудовых прав и гарантий работника по сравнению с трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Выявление подобных локальных нормативных актов или коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров и пресечение допущенных нарушений, восстановление нарушенных трудовых прав является действенным способом защиты трудовых прав и свобод работника. Важную роль в осуществлении указанного контроля играет федеральная инспекция труда, именуемая также Гострудинспекцией или Рострудинспекцией.

Федеральная инспекция труда определена ст. 354 ТК РФ как единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК РФ).

Принципы деятельности и основные задачи Федеральной инспекции труда определены в ТК РФ (ст. 355). Деятельность инспекций и их должностных лиц строится **на основе принципов** уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, а также принципов законности, объективности, независимости и гласности.

Среди **основных задач** на первое место выдвинуто обеспечение, соблюдение и защита трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда. К **задачам** также отнесено обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства; обеспечение как работников, так и работодателей информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и т.д.

Федеральная инспекция труда и ее органы на местах для реализации стоящих перед ними задач наделены соответствующими полномочиями, установленными в ст. 356 ТК РФ. К числу таких **полномочий** относятся, в частности; осуществление контрольно-надзорной деятельности в области трудовых отношений посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, а также рассмотрения дел об административных правонарушениях; обобщение и анализ причин нарушений трудового законодательства; проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и т.д. К **правам государственных инспекторов труда** и способам выявления правонарушений в сфере труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, иных актов отнесены следующие: беспрепятственно в любое время суток при предъявлении удостоверения установленного образца посещать организации и работодателей - физических лиц в целях проведения инспекции всех работодателей в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления контрольно-надзорных функций; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве и другие права, предусмотренные ст. 357 ТК РФ.

В ст. 357 ТК РФ закреплены и положения о **формах реагирования** указанных инспекторов на выявленные нарушения. К ним относятся: право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях лиц к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организации или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда и другие права.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Предписания государственных инспекторов труда носят **обязательный характер**, а их выполнение согласно ст. 22, 212 ТК РФ является одной из обязанностей, возложенных на работодателя.

Предписание государственного инспектора может быть **обжаловано работодателем в судебном порядке** в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем. Данное положение нередко связано с процедурой принятия локальных нормативных актов работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников. Если работодатель и указанный орган профсоюза не достигли согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом и при принятии локального нормативного акта профсоюз обращается в государственную инспекцию труда, направляя необходимые документы. Гострудинспекция в течение месяца осуществляет проверку и в случае выявления нарушения выдает работодателю предписание, обязательное для исполнения, об отмене этого акта (ст. 372 ТК РФ). При увольнении работника по сокращению численности или штата работников, несоответствию занимаемой должности (работе) вследствие недостаточной квалификации либо неоднократного нарушения трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания государственная инспекция труда при обращении к ней обязана рассмотреть вопрос об увольнении и обоснованности действий работодателя в течение 10 дней. В случае признания увольнения работника незаконным инспекция выдает обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 3 ст. 373 ТК РФ).

В ТК РФ закреплены также **обязанности государственных инспекторов труда** (ст. 358). При осуществлении своей деятельности они обязаны соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

На государственных инспекторов труда возложены обязанности сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления занимаемой должности.

Наряду с этим государственные инспекторы труда обязаны воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе (работнике), если проверка осуществляется в связи с обращением этого заявителя (работника), а он возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Порядок инспектирования (проведения проверки) должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями МОТ, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ (ст. 306 ТК РФ). Сообщение в таком случае работодателю сведений о заявителе (работнике) может привести к нарушению его права на защиту и не предотвратит сокрытия фактов нарушения трудового законодательства, если недобросовестный работодатель к этому прибегнет.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства инспектируют любых работодателей на всей территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести

ущерб эффективности контроля (например, уведомление работодателя даст ему возможность скрыть нарушения трудовых прав работника и др.). Данное положение основано на ст. 12 Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947 г.) и Протоколе 1995 г. к этой Конвенции, ратифицированных Российской Федерацией Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ. Порядок инспектирования установлен также федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, они независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону. Трудовым кодексом РФ предусмотрена **ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда** (ст. 363 ТК РФ).

Из этого следует, что государственные органы, должностные лица и другие не должны оказывать давление или какое-либо воздействие на государственных инспекторов труда и не могут препятствовать их деятельности.

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 363 ТК РФ).

Одной из основных **обязанностей работодателя** является своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов. Это раскрывается также в ст. 212 ТК РФ, в которой определены его обязанности: по предоставлению органам государственного контроля (надзора) информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; по беспрепятственному допуску должностных лиц органов государственного контроля (надзора) в целях проведения проверки условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по выполнению предписания должностных лиц органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

Решения государственных инспекторов труда, согласно ст. 361 ТК РФ, **могут быть обжалованы** вышестоящему по подчиненности руководителю, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления осуществляют ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях.

Данный контроль проводится согласно ст. 353.1 ТК РФ в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в соответствии с Федеральным законом от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации".

В целях защиты прав и свобод человека и гражданина **органы прокуратуры** осуществляют надзор за исполнением законов федеральными министерствами и ведомствами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций. Они принимают меры, направленные на устранение нарушений и привлечение виновных к ответственности. При осуществлении надзора за исполнением законов на территории РФ органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы, не вправе вмешиваться в оперативную деятельность поднадзорных объектов.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения трудовых прав работников. На акт, нарушающий права человека и гражданина, прокурор или его заместитель приносит протест либо обращается в суд, а в целях устранения допущенных нарушений прав и свобод граждан вносит представление в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить их. По основаниям, установленным законом, прокурор или его заместитель возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении.

16.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод наряду с государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства, самозащитой работниками трудовых прав и судебной защитой. В отличие от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемого государственными органами и должностными лицами, профсоюзами проводится **профсоюзный (общественный) контроль** и применяются его общественные формы и методы.

Профессиональные союзы вправе также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

Профессиональные союзы имеют право **на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также **за выполнением условий коллективных договоров, соглашений**.

Профсоюзы могут для осуществления контроля создавать **правовые и технические инспекции труда**, которые наделяются полномочиями, предусмотренными в установленных положениях. Право их создания принадлежит общероссийским профессиональным союзам и их объединениям, которые утверждают указанные положения об этих инспекциях. Например, крупнейшее объединение профсоюзов - Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) Постановлением Исполкома ФНПР от 26 сентября 2007 г. N 4-2 <1> утвердила Типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда профсоюзов. В данном Положении определены задачи профсоюзной правовой инспекции труда, права и обязанности профсоюзных правовых инспекторов труда.

<1> Вести ФНПР. 2007. N 9 - 10.

Межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории одного субъекта РФ, могут создавать **правовые и технические инспекции профсоюзов** и принимать положения, которые должны соответствовать типовым положениям соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Права профсоюзных инспекторов ныне предусмотрены в ТК РФ (ст. 370 и другие статьи ТК РФ). Профсоюзные инспекторы труда (правовые инспекторы правовой инспекции или инспекторы по охране труда технической инспекции) в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов. Они могут проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, получать о них полную информацию, а также информацию о состоянии условий труда работников и охраны труда от руководителей и иных должностных лиц организации, индивидуальных предпринимателей - работодателей.

Профсоюзные инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов также имеют право: защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве; осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, а также правовых актов органов местного самоуправления; принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в установленном порядке.

Профсоюзным инспекторам предоставлены и другие права, круг которых достаточно широк, так как охватывает возможность их участия в рассмотрении трудовых споров или в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов и др.

Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ) обеспечить беспрепятственный допуск инспекторов для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязан предоставлять информацию и документы, необходимые

для осуществления полномочий профсоюзными инспекторами труда при проведении контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда согласно ст. 212 ТК РФ.

Формами реагирования профсоюзов, их инспекций труда на выявленные нарушения являются следующие:

- право направлять работодателям представления с требованиями об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении закона и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Чаще всего в адрес работодателя следуют обращения о нарушении трудовых прав работников руководителем организации или руководителем структурного подразделения, их заместителями.

Рассмотрение представлений соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях, принятие мер по их устранению и сообщение этим профсоюзным органам о принятых мерах являются одной из основных обязанностей работодателя, установленных в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, а также в ст. 212 ТК РФ. Работодатель в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения указанного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 ТК РФ). Обращение профсоюзного органа может содержать требование о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (ст. 370 ТК РФ).

Если факты нарушения подтвердились, то работодатель привлекает руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения согласно ст. 195 ТК РФ.

Профсоюзы и их инспекции **взаимодействуют** с Федеральной инспекцией труда, федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

В защите трудовых прав работников определенную роль играет принятие работодателем решения с **учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (представителя работников)** в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371). Учет мнения в этих случаях установлен в ТК РФ, например ч. 4 ст. 99, ч. 5 ст. 113, 162, ч. 4 ст. 180, ч. 2 ст. 2, ст. 221, ч. 9 ст. 230 и др.

Большое значение придается **участию выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ) при расторжении с работниками трудового договора по инициативе работодателя по отдельным основаниям** (п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Статьей 373 ТК РФ установлен порядок учета мотивированного мнения этого профсоюзного органа при расторжении с работником - членом профсоюза трудового договора по инициативе работодателя по указанным основаниям.

Учет мнения профсоюзного органа об увольнении работников происходит в следующем порядке: при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником по одному из указанных оснований работодатель направляет соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении и документы, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении работника. Например, направляются изменение штатного расписания и отказ работника от перевода на другую работу при увольнении по сокращению численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или решение аттестационной комиссии и соответствующая документация об отсутствии вакансий для трудоустройства при увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ либо копия приказа о дисциплинарном взыскании, ранее объявленном работнику, и докладная записка о допущенном им вновь нарушении трудовой дисциплины, объяснительная записка работника либо акт об отказе дать объяснение при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В течение семи дней профсоюзный орган рассматривает представление работодателя и направляет ему в письменной форме свое мотивированное, т.е. обоснованное определенными доводами, мнение. Это особенно важно при несогласии с работодателем по вопросу об увольнении работника. В данном случае приобретает значение: 1) срок рассмотрения и направления работодателю мотивированного мнения - в течение семи дней; 2) обоснование принятого мнения; 3) его письменная форма.

Если указанный профсоюзный орган выразил несогласие с увольнением, то он в течение трех дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты консультаций оформляются соответствующим протоколом.

В случае когда общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней может принять окончательное решение. При этом работодатель имеет право

на расторжение трудового договора с работником не позднее одного месяца после получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

Решение работодателя может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ одной из основных обязанностей работодателя, как известно, является своевременное выполнение предписания государственных надзорных и контрольных органов. Государственный инспектор труда имеет право предъявить работодателю обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников в соответствии со ст. 357 ТК РФ. Работодатель при несогласии с указанным предписанием имеет право обжаловать его в суд. Обращение в государственную инспекцию труда не является препятствием для работника или профсоюзного органа в осуществлении их права обжаловать увольнение работника непосредственно в суд.

Для защиты трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами значительную роль играет установленный ТК РФ **порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, представляющей интересы работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Статьей 372 ТК РФ установлен следующий порядок учета мнения указанного профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов:

- проект локального нормативного акта направляется работодателем выборному профсоюзному органу, представляющему интересы всех или большинства работников, т.е. представительному органу работников, и сопровождается соответствующим обоснованием, определяющим его необходимость и правомерность;

- профсоюзный орган направляет работодателю свое мнение, отвечающее следующим требованиям, установленным ТК РФ: а) оно направляется в течение предусмотренного срока, не позднее пяти дней с момента получения проекта; б) оно представлено в письменной форме; в) оно аргументировано, т.е. сопровождается определенными доводами в подтверждение принятого мнения;

- если профсоюзный орган не согласен с проектом локального нормативного акта или предлагает его усовершенствовать, то работодатель может согласиться с этим. В случае несогласия работодатель обязан в течение трех дней после получения предложения профсоюзного органа провести с ним дополнительные консультации для достижения соглашения, устраивающего обе стороны, которые должны быть нацелены на сотрудничество в рамках социального партнерства, поскольку взаимные консультации являются одной из форм социального партнерства (ст. 27 ТК РФ);

- в случае недостижения согласия в ходе консультаций, что свидетельствует о возникших между сторонами разногласиях, эти разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт;

- профсоюзный орган в этом случае вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ (гл. 61), указанный локальный нормативный акт может быть обжалован в суд или в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение одного месяца обязана провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного акта, обязательное для исполнения.

Трудовым законодательством установлены **гарантии по защите прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы**. Гарантии этим работникам основаны на международных актах в области труда. Конвенция МОТ N 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971 г.) устанавливает, что представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе, или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством, коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями. Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Европейской социальной хартией (пересмотренной в 1996 г.) установлено, что для эффективной реализации представителями работников права осуществлять свои функции государства - члены Совета Европы обязаны обеспечивать представителей работников эффективной защитой от действий, направленных против них со стороны администрации, включая увольнение за их общественную деятельность (ч. 1 ст. 28).

В ТК РФ предусмотрены определенные гарантии работникам, входящим в состав выборных

коллегияльных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

Гарантии права на труд работникам, являющимся членами профсоюзных органов, согласно ст. 376 ТК РФ, распространяются на руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовым кодексом РФ предусматриваются **гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы** (ст. 375 ТК РФ). Указанным работникам после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

16.4. Самозащита работниками трудовых прав

Самозащита как один из основных способов защиты работниками трудовых прав впервые введена в ТК РФ (гл. 58), хотя новым является лишь термин "самозащита". В некоторых случаях работники прибегали к самозащите и до принятия ТК РФ.

Трудовой кодекс не раскрывает понятие (термин) "самозащита". Под **самозащитой** обычно понимается такой способ защиты прав, при котором работник защищает себя собственными действиями, не обращаясь за помощью в суд или к государственным либо общественным органам. К самозащите работник прибегает при наличии нарушения права или возможности его нарушения. При этом самозащита должна быть соразмерна указанному нарушению и не выходить за пределы, необходимые для его пресечения.

В целях самозащиты трудовых прав работник согласно ст. 379 ТК РФ после извещения работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Хотя в названии ст. 379 ТК РФ указано на "формы самозащиты", они до конца в данной статье не конкретизируются, поскольку реализация работником права на самозащиту предусмотрена также в отдельных статьях ТК РФ (ст. 142, 219) как способ невыполнения работы, т.е. отказ от нее, если работодателем нарушаются важнейшие трудовые права работника на условия труда, включая заработную плату и охрану труда.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ ст. 379 ТК РФ дополнена ч. 2, устанавливающей, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты установлена в ст. 380 ТК РФ.

Вопрос о самозащите решается работником индивидуально и не имеет отношения к забастовке, которая, как известно, требует коллективных действий.

В ТК РФ предусматривается возможность самозащиты в форме отказа от выполнения работы (приостановка работы) до устранения нарушения права.

Глава 17. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать:

- причины возникновения трудовых споров;
- понятие трудовых споров и порядок их разрешения;
- органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенцию;
- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и стадии разрешения коллективных трудовых споров;

- основные нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты;
- собирать доказательства для обращения с иском в суд при возникновении трудового спора;
- при обращении в суд по трудовым спорам применять руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ и другие материалы судебной практики;
- применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров;
- анализировать судебную практику;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками составления документов, необходимых для обращения в суд или в соответствующие государственные органы;
- сведениями, необходимыми для сбора и предоставления документов в целях исполнения судебного решения;
- приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества;
- всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.

17.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения

Право на судебную защиту является наиболее действенной гарантией защиты трудовых прав и свобод. В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37).

Несоблюдение трудового законодательства и в связи с этим нарушение трудовых прав граждан требуют защиты трудовых прав и свобод прежде всего работников.

Нормативную основу разрешения трудовых споров составляют рассмотренные базовые положения Конституции РФ, ТК РФ и иных федеральных законов.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46) получил развитие один из основных принципов трудового права **по обеспечению права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе судебную защиту** (абз. 15 ст. 2 ТК РФ), который нашел свое проявление в нормах гл. 60 и 61 ТК РФ.

В ст. 21 ТК РФ к основным трудовым правам работников отнесены также **право на защиту своих трудовых прав и свобод всеми не запрещенными законом способами и право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку** в установленном порядке.

Необходимо помнить, что при рассмотрении и разрешении трудовых споров возникают правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Они являются процессуальными при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в КТС и процедурно-процессуальными при разрешении коллективных трудовых споров в органах, создаваемых для разрешения данного спора.

Трудовые споры разграничиваются (подразделяются) на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. Эта классификация проводится исходя из следующих критериев: по сторонам спора, его предмету, характеру спора и в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими критериями сторонами индивидуального трудового спора всегда выступают отдельный работник и работодатель. Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или вытекающих из коллективного договора или соглашений либо из условий трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда); например, невыплата заработной платы, снятие дисциплинарного взыскания или восстановление на работе в связи с неправомерным увольнением работника и т.п.

Индивидуальные трудовые споры - споры **искового характера**.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, коллектив работников или их

представители, а с другой - работодатель (работодатели), его (их) представители.

Указанные споры возникают по поводу установления и изменения коллективных условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта и т.п.

Коллективные трудовые споры являются **неисковыми спорами**. Коллективные трудовые споры возникают из правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения. В соответствии с Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37) этот порядок устанавливается в законе федерального уровня, а именно в гл. 60 ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а в гл. 61 ТК РФ - коллективных.

Следует различать причины трудовых споров и знать, что **причины коллективных трудовых споров** связаны с коллективными интересами работников по установлению и изменению условий труда, включая заработную плату, а также заключению, изменению или выполнению коллективных договоров, соглашений.

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения работодателем (руководителем) трудовых прав работника, которые могут быть результатом невысокого уровня правосознания либо недостаточности правовых знаний или проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора работника. Причинами индивидуального трудового спора может быть и недостаточность правовых знаний работника или его добросовестное заблуждение, хотя может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия работодателя.

Понятие **индивидуального трудового спора** определено в ст. 381 ТК РФ, из которой следует, что указанный спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Таким образом, одной стороной индивидуального трудового спора является работодатель, а другой - работник. В этой статье также говорится, что индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем ("бывший работник"), или лицом, желающим заключить трудовой договор и поступить на работу, но которому в этом отказано работодателем.

В данной законодательной формулировке также отражено, что индивидуальный трудовой спор - **неурегулированные разногласия** между работодателем и работником, и это определяет необходимость предварительно урегулировать возникшие разногласия во избежание возникновения индивидуального трудового спора.

На необходимость урегулирования возникших разногласий указано и в ч. 2 ст. 385 ТК РФ, в которой установлено, что "если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем", то индивидуальный трудовой спор рассматривается **комиссией по трудовым спорам** (КТС) при обращении работника в КТС.

Комиссия по трудовым спорам является одним из органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения этих споров в КТС установлен ТК РФ (ст. 382 - 389), а в судах - лишь частично регулируется ТК РФ (ст. 391 - 396) и в основном гражданским процессуальным законодательством РФ.

В общем порядке в КТС рассматривается большинство индивидуальных трудовых споров, вытекающих из трудового правоотношения. Так, КТС рассматривает споры об оплате труда, применении норм выработки и установленных расценок, возврате незаконно удержанных сумм из заработной платы работника и другие споры работника с работодателем. Таким образом, индивидуальные трудовые споры между субъектами трудовых правоотношений, если для них не предусмотрен другой порядок, рассматриваются КТС.

Иной порядок установлен законом для определенных трудовых споров, рассматриваемых **непосредственно судом**, т.е. без рассмотрения КТС согласно ч. 2 ст. 391 ТК РФ.

Таким образом, работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде или для которых федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения. Вместе с тем работник вправе обратиться в суд, минуя КТС.

Правовое положение КТС определено тем, что указанная комиссия является постоянно действующим самостоятельным юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых

споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора в суде оцениваются как одно из доказательств по делу.

Инициатором создания КТС может выступать работодатель - юридическое лицо (организация) и работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. Работодатель и представительный орган работников при получении письменного предложения о создании КТС обязаны в 10-дневный срок направить своих представителей в КТС.

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей от работодателя и работников, на паритетной основе (например, пять представителей от работников и, соответственно, пять представителей от работодателя).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, если работодатель - индивидуальный предприниматель, он сам назначает представителей в КТС. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Общее собрание работников вправе решить вопрос о создании КТС в структурных подразделениях организации, которые могут рассматривать индивидуальные трудовые споры этих структурных подразделений и в пределах их полномочий, определяемых полномочиями их руководителей.

Комиссия по трудовым спорам самостоятельно избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии и должна иметь свою печать. Трудовым кодексом РФ на работодателя возложена обязанность организационно-технического обеспечения деятельности КТС (ст. 384).

Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии, а также сохраняется средний заработок (ч. 2 ст. 171 ТК РФ).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС является достаточно эффективным, к его явным преимуществам относится то, что рассмотрение спора происходит в коллективе работников, где обычно знают участников трудового спора и обстоятельства его возникновения. У конкретного работодателя легче установить фактические обстоятельства дела, собрать необходимые документы, иные доказательства и др.

Для обращения в КТС установлен **трехмесячный срок** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок пропущен работником по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. К уважительным причинам относят, например, болезнь работника, служебную командировку и др.

17.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров включает обязательную регистрацию в КТС заявления, поступившего от работника, после чего КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. При неявке работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии заявления работника с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. При этом сроки рассмотрения спора в КТС исчисляются с момента подачи второго заявления, но с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в КТС.

Заседание КТС считается **правомочным**, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. В **протоколе заседаний** КТС отражаются ход рассмотрения спора и все возникающие вопросы, как, например, ходатайства сторон, их аргументация, выступления свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств и других данных по рассматриваемому спору. Протокол подписывается председателем КТС, а в его отсутствие - его заместителем и заверяется печатью КТС (ст. 387 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам принимает решение **большинством голосов присутствующих** на заседании членов комиссии. Решение принимается **тайным голосованием**. В решении указываются данные работодателя и данные работника, обратившегося в КТС, даты обращения в КТС и рассмотрения спора; перечисляются члены комиссии, присутствующие на заседании. Само решение должно быть **мотивированным, основанным на материалах дела** и принятым **в соответствии с законом**, иным нормативным правовым актом. Копия решения КТС подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью. Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ).

Принятое КТС решение **может быть обжаловано в суд** заинтересованным работником или

работодателем в течение 10-дневного срока со дня вручения им копий решения.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд, если КТС в установленный 10-дневный срок со дня поступления заявления не рассмотрела спор. В этом случае заинтересованный работник обращается для его рассмотрения непосредственно в суд (ст. 390 ТК РФ).

Решения КТС по индивидуальным трудовым спорам **подлежат исполнению работодателем** в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, кроме решений о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, которые подлежат немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ).

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

Удостоверение, выданное КТС, при неисполнении решения комиссии предъявляется работником **судебному приставу** не позднее трехмесячного срока со дня получения удостоверения. Судебный пристав приводит решение КТС **в исполнение в принудительном порядке**. Если работником пропущен установленный трехмесячный срок по уважительным причинам, то КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РФ и ТК РФ (ст. 390 - 397). При этом рассмотрение указанных споров имеет некоторые **процессуальные особенности**. Прежде всего, это особенности, связанные с подведомственностью и подсудностью этих споров.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. Суд может выступать инстанцией, разрешающей индивидуальный трудовой спор, который уже был рассмотрен в КТС. В этом случае в суд может обратиться **работник или работодатель**, когда они не согласны с решением КТС, либо **профессиональный союз, защищающий интересы работника**. В суд обращается с заявлением и **прокурор**, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В других случаях, предусмотренных законом, работник обращается непосредственно в суд. В ТК РФ указаны такие случаи **исключительной подведомственности** судам индивидуальных трудовых споров. Непосредственно в судах согласно ч. 2 ст. 391 ТК РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника о восстановлении на работе независимо от оснований увольнения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о плате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются и другие индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;

- о дискриминации;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Работник также обращается в суд по возникшим индивидуальным спорам, подведомственным КТС, если комиссия не образована.

Гражданским процессуальным законодательством РФ определена подведомственность судам индивидуальных трудовых споров. Дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ.

В соответствии со ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется право на судебную защиту, в ТК РФ не установлено обязательное обращение работника в КТС за разрешением спора. Это не должно быть истолковано как ликвидация рассмотрения этих споров в КТС, где порядок разрешения этих споров основан на демократических принципах и является одной из форм социального партнерства. Работник вправе обратиться в КТС либо обратиться в суд, поскольку сам принимает решение о том, где должен рассматриваться его трудовой спор.

Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров, в отличие от иных гражданско-правовых споров, характеризуется и другими процессуальными особенностями, к ним относятся **сроки для обращения в суд**, определенные ч. 1 ст. 392 ТК РФ, ст. 24 ГПК РФ.

Для обращения в суд с заявлением (иском) о рассмотрении индивидуального трудового спора установлены следующие сроки:

1) по искам об увольнении заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ);

2) по иным трудовым спорам работник обращается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ);

3) по вопросам обжалования решений КТС, право на которое предоставлено работнику и работодателю, они обращаются в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК РФ);

4) по искам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного работодателю, для обращения работодателя предусмотрен срок - в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Наряду с особенностями, присущими подведомственности индивидуальных трудовых споров и срокам обращения в суд, рассмотрение трудовых споров в суде отличается и другими процессуальными особенностями.

Процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК РФ. Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому спору, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами **всегда выступают работник и работодатель**.

Стороны гражданского процесса - истец и ответчик, а по трудовым делам соответственно **истцом всегда является работник, а ответчиком - работодатель**. Даже если трудовое дело в интересах работника было начато по заявлению профсоюзов или прокурора, а также независимо от того, что оно возбуждено по заявлению (жалобе) работодателя, не согласного с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства. Во всех случаях указанный работник извещается о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца. **Исключительный случай** - когда работодатель обращается в суд с иском о **возмещении материального ущерба**, причиненного работником: в этом случае работодатель выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанесший ущерб работодателю.

По общему правилу граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них **процессуальной дееспособности**, которая наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо с 16 лет (ст. 20 ТК РФ), а в установленных законом случаях - с 15, 14 лет (ст. 63 ТК РФ) при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора. Указанные **несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны**, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

Работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, **освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов** (ч. 1 ст. 89 ГПК РФ, ст. 393 ТК РФ).

В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела.

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также учитывает руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ. Одним из важнейших является Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации". Значение имеют и другие Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам, например от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ", от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю" и др.

Основополагающее значение имеет Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, специально посвященное правовому регулированию трудовых отношений.

С учетом всех обстоятельств дела суд принимает **обоснованное и мотивированное** решение, в котором содержится вывод суда об **удовлетворении иска или отказа в иске**. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая выплате в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного работодателю. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК РФ).

В ст. 394 ТК РФ определен **порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу**. При признании увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе (ч. 1 ст. 394 ТК РФ).

Следует отметить, что при вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (при увольнении) или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (при переводе) (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). При таких же обстоятельствах иное решение может быть принято судом при заявлении работника, что он не желает далее работать у работодателя. В этом случае суд ограничивается вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных сумм.

Кроме того, в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника, не желающего продолжать работать у работодателя и выдвигающего требование об изменении формулировки увольнения, принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. При вынесении такого решения **дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом**. При этом если к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения изменяется на **дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя**.

Если формулировка основания и (или) причины увольнения признана неправильной или не соответствующей закону, суд выносит решение об изменении формулировки с указанием в решении основания и причины увольнения в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (например: уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При условии, что неправильная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд принимает решение о **выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула**.

И, наконец, если увольнение признано незаконным, а за время рассмотрения спора судом истек срок трудового договора, то суд обязан изменить формулировку основания увольнения на "увольнение по истечении срока трудового договора".

По требованию работника суд может вынести решение о взыскании в пользу работника **денежной компенсации морального вреда**, причиненного ему работодателем, в случае признания увольнения незаконным (без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения) либо незаконного перевода. При этом размер компенсации определяется судом.

Решение суда по индивидуальному трудовому спору **приводится в исполнение** по общему правилу после его вступления в законную силу (ст. 209 ГПК РФ), но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями. К ним относятся восстановление на прежней работе незаконно уволенного работника или незаконно переведенного на другую работу. В этих случаях решения подлежат немедленному исполнению (ч. 1 ст. 396 ТК РФ), что не исключает возможности обжалования или опротестования вынесенных решений.

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ в число решений суда, подлежащих **немедленному исполнению**, входит:

- восстановление на работе;
- выплата работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Работодатель обязан немедленно исполнить указанное решение независимо от того, будет он его обжаловать или нет. Исполнение решения суда заключается в издании приказа или распоряжения об отмене приказа об увольнении или о переводе на другую работу и фактическом допущении работника к выполнению работы по обусловленной трудовой функции.

При **задержке работодателем исполнения решения суда** о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ч. 2 ст. 396 ТК РФ). Такое решение выносит орган, принявший решение о восстановлении на работе работника при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения. При этом КТС выносит решение только о незаконном переводе, суд - во всех случаях восстановления на работе, т.е. как при незаконном увольнении, так и при незаконном переводе.

Если решения суда по трудовым спорам **добровольно не исполняются**, при обращении работника осуществляется **принудительное исполнение** в установленном порядке через службу судебных приставов.

При отмене решения в порядке надзора по трудовому спору обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается, только если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

17.3. Коллективные трудовые споры, порядок их разрешения, проведение забастовки

17.3.1. Понятие и признаки коллективного трудового спора

Статья 37 Конституции РФ признает за работниками право на коллективные трудовые споры с использованием установленных ТК РФ способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок урегулирования коллективных трудовых споров основывается на положениях Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.).

В нашей стране первым специализированным нормативным актом, регулирующим эти вопросы, стал Закон СССР от 9 октября 1989 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)". В России появился аналогичный Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", который в настоящее время утратил силу, однако его нормы практически полностью инкорпорированы в гл. 61 ТК РФ.

В ст. 398 ТК РФ закреплено понятие коллективного трудового спора. **Коллективный трудовой спор** - это 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.

Из данного определения можно выделить ряд признаков, присущих именно коллективным трудовым спорам:

- во-первых, это субъектный состав. Для возникновения коллективного трудового спора требования должны предъявляться именно коллективом работников. Состав коллектива зависит от уровня спора. Коллективный трудовой спор может иметь место на локальном, территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном и федеральном уровне;

- во-вторых, отличие заключается в предмете спора. Разногласия между работодателем и коллективом работников могут возникнуть по одному из следующих поводов: установление и изменение условий труда; заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений; отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. То есть спор не может быть связан с нарушением законодательства.

Правильная классификация имеет важное значение, поскольку ТК РФ предусмотрен различный порядок разрешения индивидуального и коллективного трудового спора.

Разрешение коллективного трудового спора может осуществляться исключительно по инициативе работников или их представителей, которые определяются по правилам, установленным ст. 29 - 31 ТК РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 399 ТК РФ требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников, утверждаются двумя способами.

1. На соответствующем собрании (конференции) работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее 2/3 избранных делегатов. Законодательство не дает определения того, что такое собрание и конференция работников. Однако, исходя из практики, собрание работников организуется в том случае, когда работников соответствующей организации или структурного подразделения можно собрать в одном месте для личного участия в собрании. Конференция собирается в больших организациях либо при наличии спора на уровне социально-партнерских соглашений. При этом все представляемые работники участвуют в выборе делегатов конференции.

2. Представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых требований при невозможности проведения собрания (конференции) работников, на котором происходит утверждение их требований.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными

коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются сторонам социального партнерства.

Получив требования от своих работников, работодатель о принятом решении должен сообщить в представительный орган работников в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований. Если же спор рассматривается на более высоком, чем локальный, уровне социального партнерства, то в течение трех недель.

Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

Основным способом разрешения коллективного трудового спора являются так называемые **примирительные процедуры**, которые состоят из трех этапов:

- 1) разрешение спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ);
- 2) разрешение спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ);
- 3) разрешение спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).

При разрешении конкретного коллективного трудового спора последовательность этапов его рассмотрения может различаться. Только в отношении разрешения спора с помощью примирительной комиссии ТК РФ (ст. 401) устанавливается, что этот этап является обязательным. Что касается второго этапа - рассмотрение спора с участием посредника, - то в определенных случаях (ст. 403 ТК РФ) стороны могут пропустить его, перейдя сразу после рассмотрения спора в примирительной комиссии к трудовому арбитражу.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Последствия такого уклонения предусмотрены ст. 406 и 416 ТК РФ.

Каждая из сторон имеет право обратиться для уведомительной регистрации спора в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективного трудового спора, которым в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 является Роструд.

Основная задача примирительных процедур состоит в том, чтобы стороны смогли прийти к взаимоприемлемому решению. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Соглашение между сторонами коллективного спора может быть достигнуто на любом этапе его разрешения. Оформленное письменно соглашение имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Это обеспечивается, во-первых, ст. 5.33 КоАП РФ, предусматривающей ответственность работодателя или его представителя за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, в виде наложения административного штрафа в размере от 2 до 4 тыс. руб. Во-вторых, в соответствии с ч. 2 ст. 406 и ч. 2 ст. 409 ТК РФ в случае отказа от выполнения соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур, работники могут приступить к объявлению забастовки.

17.3.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Разрешение конкретного коллективного трудового спора в рамках примирительных процедур стороны должны начать с создания примирительной комиссии.

Примирительная комиссия является временным органом, создаваемым сторонами на равноправной (паритетной) основе специально для разрешения конкретного коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является первичным и обязательным этапом. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе <1>.

<1> В случае если работодатель (или его представитель) уклоняется от участия в работе примирительной комиссии, на основании ч. 1 ст. 416 ТК РФ коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Процесс создания примирительной комиссии ТК РФ не регламентируется. Более подробно основы деятельности данного органа освещены в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденных Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 57.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного спора на равноправной основе. Согласно вышеуказанным Рекомендациям, оптимальное количество представителей составляет от двух до пяти человек.

Часть 1 ст. 402 ТК РФ устанавливает сроки создания примирительной комиссии: в случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства - в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения спора на иных уровнях социального партнерства - до трех рабочих дней.

Стоит отметить, что указанные сроки унифицированы и являются идентичными для каждого последующего этапа (для приглашения посредника и для создания трудового арбитража).

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представительного органа работников. На иных уровнях данное решение оформляется соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) органов соответствующих представителей работодателей и органов соответствующих представителей работников.

Работодатель в силу преимуществ его экономического положения обязан обеспечить необходимые условия для работы примирительной комиссии (т.е. выделить для заседания соответственно оборудованное помещение, средства связи и оргтехнику и т.д.) и не препятствовать ее работе.

Предусмотрены различные сроки для рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией в зависимости от уровня социального партнерства: спор на локальном уровне должен быть рассмотрен в срок до трех рабочих дней, на иных уровнях - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Итогом заседания примирительной комиссии должно стать принятие решения, которое является обязательным для сторон. Если в решении учтены все разногласия сторон, коллективный трудовой спор оканчивается. Однако если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий. При этом стороны обязаны продолжить примирительные процедуры, определяя в рамках дальнейших переговоров возможность рассмотрения спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В соответствии со ст. 405 ТК РФ членам примирительной комиссии во время участия в разрешении коллективного трудового спора предоставляется ряд гарантий: они освобождаются от основной работы и за ними сохраняется средняя заработная плата. Следует обратить внимание на срок предоставления указанных гарантий: не более трех месяцев в течение одного года. Конкретные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году, за исключением тех лиц, для которых участие в примирительных процедурах входит в их должностные обязанности.

Кроме того, участвующим в разрешении коллективного трудового спора представителям работников и их объединений обеспечиваются дополнительные меры защиты в виде запрета на применение к ним дисциплинарных взысканий, а также перевода на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

17.3.3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Общие правила рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника предусмотрены в ст. 403 ТК РФ. Порядок рассмотрения конкретного спора с участием посредника определяется соглашением сторон.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. Данная стадия является добровольной. При согласии сторон коллективного трудового спора о его рассмотрении с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны обязаны в срок не позднее двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. Посредник может быть найден сторонами самостоятельно, либо они могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых сторонам в качестве посредников.

Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного

трудового спора в трудовом арбитраже.

Задача посредника - помочь сторонам выработать согласованную позицию. Он не может принимать никакого решения по существу спора - оно принимается (либо не принимается) самими спорящими сторонами. В целях осуществления своих функций посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в определенные сроки: на локальном уровне социального партнерства - до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника.

Разрешение коллективного трудового спора на этой стадии может завершиться либо принятием сторонами согласованного решения в письменной форме, либо составлением протокола разногласий.

В последнем случае не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

17.3.4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора и является завершающей стадией примирительных процедур.

Трудовой арбитраж может быть двух видов:

1. **Временный трудовой арбитраж** создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров специально для рассмотрения данного коллективного трудового спора.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. **Постоянно действующий трудовой арбитраж** может создаваться на постоянной основе при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, переданных ему по соглашению сторон.

Порядок формирования состава постоянно действующего трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Одной из особенностей данной стадии рассмотрения трудового спора является то, что в ней обязательно принимают участие соответствующие государственные органы.

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются:

- федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
- органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Минтруд России подведомственна Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) <1>, в ведении которой и находятся в настоящий момент вопросы участия в разрешении коллективных трудовых споров.

<1> См.: Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324, а также Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости".

В ч. 2 и 3 ст. 407 ТК РФ полномочия государственных органов разграничены. В частности, указано, какие конкретно коллективные трудовые споры подлежат уведомительной регистрации федеральными органами по урегулированию коллективных трудовых споров, а какие - соответствующими органами субъектов РФ.

Работники государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного (при предъявлении удостоверения установленного образца) посещения

организации в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры. Воспрепятствование со стороны должностного лица в осуществлении этого полномочия указанных работников является нарушением трудового законодательства и влечет административную ответственность на основании ст. 5.27 КоАП РФ.

Общий порядок рассмотрения спора в трудовом арбитраже предусмотрен ст. 404 ТК РФ. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, после чего стороны обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать временный трудовой арбитраж либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

В случаях когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Срок рассмотрения спора на данном этапе составляет на локальном уровне социального партнерства до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж создается в составе трех человек из числа трудовых арбитров.

Рассмотрение трудового спора в трудовом арбитраже происходит с участием представителей сторон данного спора и завершается принятием решения по существу спора, которое в письменной форме передается соответствующим сторонам и является для них обязательным, поскольку было подписано соглашение об обязательном подчинении этому решению.

Если в течение установленного срока трудовой арбитраж не примет решения по существу спора, работники имеют право объявить забастовку.

17.3.5. Право на забастовку и порядок ее проведения

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав человека второго поколения, т.е. социальных прав работника. В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ "признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку".

Часть 1 ст. 409 ТК РФ относит забастовку к числу способов разрешения коллективного трудового спора. Однако в отличие от примирительных процедур, которые в основном проходят на основе взаимных консультаций и переговоров, **забастовка** (ч. 4 ст. 398 ТК РФ) представляет собой временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично).

Из данного определения можно выделить ряд характерных признаков забастовки.

1. Право работников на забастовку реализуется ими только в добровольном порядке.

В ч. 3 ст. 409 ТК РФ запрещено как прямое, так и косвенное принуждение работника к участию в забастовке. Косвенным принуждением можно считать лишение работника возможности работать в силу того, что его коллеги объявили забастовку и работник, не желая бастовать, фактически лишен возможности трудиться без выплаты ему какой-либо компенсации. В таких ситуациях в отношении этого работника действует обязанность работодателя оплачивать невыполнение норм труда (должностных обязанностей) или простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) на основании ч. 2 ст. 155 либо ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке с применением насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого является административным правонарушением, предусмотренным ст. 5.40 КоАП РФ.

2. Важным элементом легального определения забастовки является указание на цель ее проведения, которой является разрешение коллективного трудового спора. Это означает, что забастовка, осуществляемая на основе норм ТК РФ, не может быть проведена с иной целью, нежели урегулирование разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по указанным в ч. 1 ст. 398 ТК РФ поводам.

3. Право на забастовку предоставлено только работникам. Представители работодателя не вправе

организовывать забастовку и принимать в ней участие.

4. Форма забастовочных действий обычно связана с прекращением работы.

Однако работники в разных странах прибегают и к другим действиям. Например, саботаж повсеместно является незаконным и характеризуется применением насилия со стороны работников. Пикетирования и бойкоты, захват и занятия производственных помещений направлены на то, чтобы помешать другим работникам занимать свои рабочие места. Практикуются также так называемые сидячие забастовки, когда работники в период их проведения приходят на свои рабочие места, но отказываются выполнять работу и уйти домой.

Своеобразным видом забастовок являются сочлененные или частичные забастовки, которые, в свою очередь, делятся на прерываемые и круговые забастовки. Сочлененные забастовки направлены не на одновременное непрерывное прекращение работы, а на стратегическое сочетание отказа от работы с периодами исполнения работы. Прерываемые забастовки заключаются в кратковременных остановках работы всего персонала, а круговые - в остановках по очереди определенных отделов, групп.

Таким образом, отмеченные признаки в совокупности образуют понятие забастовки.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность проведения **двух видов забастовок**: основной и предупредительной часовой.

Правила проведения основной забастовки будут рассмотрены в данном параграфе ниже. Особенности же **предупредительной часовой забастовки** состоят в следующем:

- продолжительность забастовки не может быть более часа;

- такая забастовка может быть проведена однократно в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией (если спор рассматривается на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя не позднее чем за три рабочих дня).

Рассмотрим **общий порядок проведения забастовки**.

Во-первых, работники или их представители могут приступить к организации забастовки в трех случаях:

1) неразрешение спора с помощью примирительных процедур;

2) невыполнение работодателем (его представителем) или представителями работодателей соглашений, достигнутых в ходе разрешения коллективного трудового спора;

3) невыполнение работодателем (его представителем) или представителями работодателей решения трудового арбитража.

Во-вторых, необходимо соблюсти правила принятия и оформления решения об объявлении забастовки. На основании ч. 1 ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки может быть принято двумя способами:

1) непосредственно работниками на своем общем собрании (конференции). В этом случае предложение о проведении забастовки выносится на собрание (конференцию) представительным органом работников, ранее уполномоченным на участие в коллективном трудовом споре;

2) профессиональным союзом (объединением профсоюзов). Такое объявление требует последующего одобрения общим собранием (конференцией) работников, однако не нуждается в проведении примирительных процедур. При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

При этом на работодателя возлагаются обязанности предоставить помещение для собрания (конференции) работников для принятия решения о проведении забастовки и не препятствовать проведению такого собрания (конференции).

В решении об объявлении забастовки должны содержаться реквизиты, предусмотренные ч. 9 ст. 410 ТК РФ. Несоблюдение формы решения о проведении забастовки может быть основанием для признания ее незаконной на основании ч. 3 ст. 413 ТК РФ.

В-третьих, о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. Срок предупреждения варьируется в зависимости от уровня социального партнерства: на локальном уровне работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней, а если забастовка объявляется профессиональным союзом (объединением профсоюзов), то объединение работодателей (иной представитель работодателей) должно быть предупреждено не позднее чем за семь рабочих дней.

В-четвертых, необходимо соблюдать сроки: забастовка может быть начата не позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении. Эта норма принята для ограничения злоупотребления правом

на забастовку.

В-пятых, после получения предупреждения о предстоящей забастовке работодатель обязан уведомить о ней государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (т.е. Роструд).

В-шестых, для проведения забастовки работники должны сформировать орган, возглавляющий забастовку. Представительным органом, возглавляющим забастовку, является тот же орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение этого коллективного трудового спора (ст. 411 ТК РФ). В ч. 2 ст. 411 ТК РФ указываются основные полномочия органа, возглавляющего забастовку: по собственной инициативе созывать собрание или конференцию работников; получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников; привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам; приостанавливать забастовку с возможностью повторного возобновления без прохождения примирительных процедур.

В-седьмых, работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 412 ТК РФ).

Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. N 901 были утверждены Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

В каждом субъекте РФ разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), в которых конкретизируется содержание и определяется порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ на территории соответствующего субъекта.

Минимум необходимых работ в каждом случае проведения забастовки определяется соглашением сторон коллективного трудового спора в трехдневный срок после объявления забастовки. При этом недопустимо включать в указанный минимум те работы, которые не установлены перечнем, разработанным государственными органами.

В-восьмых, необходимо учитывать, что право приступить к организации забастовки может быть ограничено для некоторых организаций.

В ст. 413 ТК РФ выделяется два вида запретов на забастовки. В первом случае забастовки запрещены в безусловном порядке, во втором они запрещаются в том случае, если их проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Эти перечни могут быть расширены только федеральными законами.

Таким образом, в ходе подготовки и проведения забастовки участники коллективного трудового спора должны соблюдать правила, установленные ТК РФ, поскольку несоблюдение сроков, процедур и требований, предусмотренных ст. 413 ТК РФ, является бесспорным основанием для признания ее незаконной.

Пункт 59 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 конкретизирует положения ст. 413 ТК РФ, обращая внимание судов на основания, по которым забастовка может быть признана незаконной, а именно: если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом; либо если она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ, в частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401 - 404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410 ТК РФ) и т.д.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Следует иметь в виду, что в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненадавшемуся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В ст. 20.26 КоАП РФ предусмотрена ответственность за самовольное прекращение работы либо оставление места работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора

лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения.

Кроме того, ст. 417 ТК РФ предусмотрена ответственность работников за незаконные забастовки. Так, работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Если забастовка проводится с соблюдением требований, установленных ТК РФ, то для работников в связи с проведением забастовки установлен ряд гарантий.

В ст. 414 ТК РФ указывается, что участие в таких забастовках не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины, следовательно, не может являться основанием для расторжения трудового договора. Исключение из данного правила предусмотрено ч. 6 ст. 413 ТК РФ, где определено, что в случае признания судом забастовки незаконной работники обязаны приступить к работе на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

За бастующими работниками сохраняется место работы и должность. Эта норма фактически запрещает наем работников для замены бастующих на постоянной основе.

Во время осуществления забастовки работодатель имеет право не выплачивать бастующим работникам заработную плату (кроме работников, осуществляющих выполнение минимальных работ (услуг)).

Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию в ней. Это означает, помимо прочего, что работник, не желающий участвовать в забастовке, имеет право на продолжение работы и получение заработной платы. В том случае, если такой работник фактически лишен возможности работать вследствие забастовки других работников, его простой оплачивается на основании ч. 6 ст. 414 ТК РФ в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), как предусмотрено ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается **локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ). Если локаут все-таки имел место, то работники могут обратиться с иском в суд о восстановлении на работе. Кроме того, за действия работодателя, указанные в ст. 415 ТК РФ, предусмотрена административная ответственность на основании ст. 5.34 КоАП РФ в виде штрафа в размере от 4 до 5 тыс. руб.

Литература

- Абрамова А.А. Трудовое законодательство и права женщин. М., 1990.
Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов н/Д, 2001.
Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012.
Александров А. Увольнение работников за совершение виновных действий. М.: Приор, 2001.
Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1948.
Андреева Л.А. Незаконное увольнение: Науч.-практ. пособие / Л.А. Андреева, К.Н. Гусов, О.М. Медведев; Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
Андреева Л.А. Правовое регулирование обеспечения занятости в России: Учебник / Л.А. Андреева, О.М. Медведев. М.: МГИУ, 2001.
Архипова Б.А. Коллективный договор и профком / Б.А. Архипова, Л.Н. Писарева. М., 1998.
Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
Буянова М.О. Трудовые споры: Учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2010.
Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2014.
Гейхман В.Л. Трудовой договор. Современные проблемы: Науч.-практ. пособие / В.Л. Гейхман, О.М. Медведев. М.: РПА, 2003.
Гейц В.И. Трудовые и социальные гарантии, льготы, компенсации: Учеб.-метод. пособие. М.: Дело и сервис, 2003.
Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: ТК "Велби"; Проспект, 2008.
Джигоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости. М.: ТК "Велби"; Проспект, 2006.

- Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004.
Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников. М.: Изд-во МГУ, 1991.
Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учеб. пособие / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.
Ершов В.В. Трудовой договор / В.В. Ершов, Е.А. Ершова. М., 2000.
Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования: Материалы науч.-практ. конференции. М.: ИГП, 2011.
Источники российского права: вопросы теории и практики: Учеб. пособие / Отв. ред. М.Н. Марченко. М., 2005.
Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК "Велби"; Проспект, 2005.
Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотр. М.: Норма; ИНФРА-М, 2011.
Кузнецов Ю.М. Нормативное правовое обеспечение охраны труда: Учеб. пособие. М., 2004.
Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ: Монография. М.: Проспект, 2007.
Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Науч.-практ. пособие. М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2012.
Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011.
Миронова А.Н. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). М.: РПА Минюста России, 2011.
Миронова А.Н. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. М.: РПА Минюста России, 2011.
Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора (теоретические споры и практические аспекты): Монография. М.: РПА Минюста России, 2012.

КонсультантПлюс: примечание.

Монография Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой "Настольная книга кадровика: юридические аспекты" включена в информационный банк согласно публикации - МЦФЭР, 2005.

Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Контракт; ИНФРА-М, 2011.

КонсультантПлюс: примечание.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. В.Л. Гейхман) включен в информационный банк согласно публикации - Юрайт, 2012.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд. М.: Юрайт, 2013.

Нормативные материалы по нормированию труда. М.: Экономика, 1986.

Пашерстник А.Е. Дисциплина труда в СССР. М., 1950.

Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951.

Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003.

Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2010.

Правовое регулирование содействия занятости населения в Российской Федерации: Учеб. пособие / Под ред. В.Ш. Шайхатдинова. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2003.

Сенников Н.М. Постатейный комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" / Науч. ред. проф. С.П. Маврин. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Издательство Р. Асланова "Юридический центр "Пресс", 2005.

Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990.

Соболев С.А. История становления трудового договора в России. М., 2000.

Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.

Соловьев А.А. Охрана труда. Утрата трудоспособности. М.: Книга-сервис, 2003.

Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Материалы VIII Международной конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012.

- Сошников В.В. Влияние реорганизации юридического лица - работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения: Монография / В.В. Сошников, Т.А. Сошникова. М., 2008.
- Сошникова Т.А. Трудовые отношения в хозяйственных обществах: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2007.
- Ставцева А.И. Ответственность руководителя за нарушение законодательства. М.: Проспект, 2001.
- Ставцева А.И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде / А.И. Ставцева, И.И. Шептулина. М., 2000.
- Судебная практика по трудовым спорам / Г.А. Агафонова, К.И. Гусов, О.А. Егорова, В.В. Федин. М.: Проспект, 2013.
- Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006.
- Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР. М., 1980.
- Трудовое право. Практикум: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014.
- Трудовое право России: проблемы теории и практики: Межвузовский сборник научных трудов, посвященный 100-летию со дня рождения Н.Г. Александрова. М.: Проспект, 2008.
- Филиппова Т.П. Расследование и учет несчастных случаев на производстве: Метод. пособие. Самара, 2003.
- Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004.
- Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2013.
- Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2001.
- Цитульский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. Тверь, 1993.
- Цитульский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф. Тверь, 1999.
- Чиканова Л.А. Организационно-правовые проблемы обеспечения безопасности труда на производстве // Обеспечение безопасности населения и территорий. М.: РАН; ИГиП, 1994.
- Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001.
- Шаповал Е.А. Источники трудового права в системе источников российского права // Научные труды Российской академии наук. Вып. 3. Т. 1. М.: Издательская группа "Юрист", 2003.
- Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2011.
- Яковлев Р.В. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005.

Вернуться в каталог бесплатных учебников

Уникальная информация по управлению персоналом:

- для самообразования топ-менеджеров;
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных.

НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:

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

УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ:

полные тексты в электронной библиотеке
www.учебники.информ2000.рф.