Министерство сельского хозяйства РФ  
ФГБОУ ВПО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

кафедра земельного, трудового и экологического права

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»**

**(квалификация (степень) бакалавр)**

**форма обучения (очная, заочная)**

Краснодар

КубГАУ

2016

**Составитель:**  Адриановская Т.Л., Сапфирова А.

**Конспекты лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) по дисциплине «Трудовое право»** / Адриановская Т.Л., Сапфирова А. – Электронный ресурс, 2016. – 308 с.

|  |
| --- |
| © Адриановская Т.Л., Сапфирова А. 2016 |
| © ФГБОУ ВПО «Кубанский  государственный аграрный  университет», 2016 |

# ЛЕКЦИЯ. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА, ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Регулирование отношений между людьми, участвующими в процессе труда, возникает на раннем историческом этапе, но говорить о своеобразии и обособленности правовой регламентации трудовых отношений не представляется возможным вплоть до конца XIX – начала XX в.

В России становление и развитие трудового права как самостоятельной отрасли происходило уже в советский период, во многом опираясь на научную и нормативно-правовую основу регулирования трудовых отношений, заложенную еще в дореволюционный период.

В первые же дни своего существования Советская власть устанавливала основные требования рабочего класса: 8-часовой рабочий день, полное социальное страхование за счет нанимателя, полную охрану труда и т. д. Такой подход имел, в основном, политические цели и трудовое законодательство носило декларативный характер.

В период военного коммунизма основным нормативным актом является Кодекс законов о труде, опубликованный 10 декабря 1918 г. В основу метода правового регулирования первый КЗоТ 1918 г. закладывал принцип всеобщей трудовой повинности.

Регулирование условий труда работников, не подпадавших под действие данного Кодекса, осуществлялось императивными методами в централизованном порядке.

Регулирование всех условий труда (например, размера вознаграждения за труд), осуществлялось, издаваемыми в порядке декретов и предписаний государственными и отчасти профсоюзными органами. Имело место полное отсутствие договорных соглашений об условиях труда (между отдельными трудящимися и администрацией, и администрацией и профсоюзами).

НЭП, установивший свободу товарооборота, привел и к свободе распоряжения своим трудом. Кодекс законов о труде РСФСР (1922 г.) в первой статье общей части устанавливал, что постановления Кодекса распространяются «на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение».

Трудовой договор (ст. 27 КЗоТ 1922 г.) определялся как соглашение, по которому одна сторона – нанимающийся – представляет свою рабочую силу другой стороне – нанимателю – за вознаграждение.

Большую роль в развитии теории трудового права в целом и предмета трудового права в частности стало появление в 1948 г. капитальной монографии Н.Г. Александрова «Трудовое правоотношение». В ней впервые трудовое право, как самостоятельная отрасль было проанализировано с позиции общей теории права, понятия и категории которой раскрывались применительно к институтам трудового права.

В 1954 г. происходит возобновление Советским Союзом членства в МОТ, что влечет за собой последующую ратификацию конвенций о труде.

Согласно общей теории права деление его на отрасли и институты осуществляется с учетом предмета, метода и принципов правового регулирования.

Каждая отрасль права характеризуется специфическим, свойственным только ей предметом и методом правового регулирования.

***Трудовое право****самостоятельная и важнейшая отрасль российского права, которая регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно с ними связанные*.

Так как трудовое право является самостоятельной отраслью права, его необходимо отграничивать от других отраслей права.

*Трудовое право и гражданское право.* Трудовой договор имеет своим объектом систематически применяемый труд как определенный вид или как процесс человеческой деятельности. Живой человеческий труд и составляет основное материальное содержание трудовых отношений, которые включаются в предмет трудового права.

В гражданско-правовых договорах объектом выступает не сам труд, а только результаты или полезные эффекты труда: изготовленная вещь, выполненное поручение, оказанная услуга и пр. В сфере действия гражданского права процесс труда, его организация, условия применения и охрана находятся за пределами отношений, в которые вступают субъекты при реализации своих имущественных интересов. Труд является не целью, а средством реализации имущественных интересов. Объектом отношений, включаемых в предмет гражданского права, является не сам труд, а лишь его итоги, результаты, которые представлены вещественными объектами или полезным эффектом труда.

Трудовое право регулирует общественные отношения, которые возникают в связи с применением труда. Объектом обязательств и правовой регламентации выступает не только сам труд как процесс применения и использования способностей человека к труду, но и его условия, организация и охрана.

Работник выполняет определенную трудовую функцию, на основании трудового договора, участвует личным трудом в деятельности работодателя. Как наемный работник, он имеет заранее определенный заранее круг трудовых обязанностей.

Работник зачисляется в штат или списочный состав организации, приобретая, таким образом, коллективные права и обязанности.

В процессе осуществления трудовой функции, работник подпадает под директивную, распорядительную и правоприменительную власть работодателя. Он трудится в условиях обязательного для всех работников трудового режима, или внутреннего трудового распорядка, выполняет распоряжения работодателя, его представителя или органа.

Работник трудится под ответственностью и риском работодателя, который обязан обеспечивать надлежащие условия труда и соблюдать требования по охране труда, технике безопасности производственной санитарии, гигиене и пр.

Перечисленными признаками не обладают взаимоотношения, которые связывают субъектов гражданского права. Например, сторона, на которой лежат обязательства по гражданско-правовому договору, не обязана выполнять каждодневно конкретную трудовую функцию. Ее задача – добиться результата труда, в пользу другой стороны, имеющей право на его получение или потребление.

В процессе выполнения обязательств *по* гражданско-правовому договору, лицо не подчиняется другой стороне, сохраняет личную автономию и юридическое равенство, работает на собственный риск и самостоятельно определяет длительность, интенсивность и режим труда.

Российское трудовое право имеет целью правовое регулирование только тех социально-трудовых отношений, в основе которых лежит наемный труд, применяемый работником к средствам производства, находящимся в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении иных лиц (работодателя).

*Трудовое право и административное право.* Необходимость в отграничении трудового права от административного права, обусловливается тем, что:

* трудовым отношениям, как и административным отношениям, свойственна субординации (управления);
* в трудовых отношениях некоторых категорий руководящих работников, а также государственных и муниципальных служащих, имеются особенности, связанные с использованием элементов административно- правового регулирования.

Предмет административного права образуют отношения по осуществлению исполнительно-распорядительной деятельности на началах власти и подчинения.

Отдельным видам социально-трудовых отношений, входящих в предмет отрасли трудового права, также присущи признаки власти и подчинения. Тем не менее, власть работодателя (его органов) и подчинение субъектов трудового права внутреннему трудовому распорядку и руководству организации только внешне напоминают административно-правовой метод регулирования, реализуемый с помощью властных предписаний.

Власть работодателя находит свое выражение в организации труда и управлении трудом. Осуществление этих функций не выходит за пределы

сферы хозяйствования работодателя и руководства процессом совместного труда внутри организации.

Отношения власти и подчинения, которые связывают руководителей с работниками в процессе организации труда и управления совместным трудом, не имеют признаков публичной власти. Они направлены внутрь организации и носят характер организационно-производственных и хозяйственно- управленческих отношений, а не административно-управленческих отношений.

Труднее решается вопрос отраслевой принадлежности отношений государственных служащих. С одной стороны, их труд носит подчиненный, а не самостоятельный характер. С другой стороны, в основе возникновения служебно-трудового отношения с участием государственного служащего не может лежать только договор. Труд государственного служащего регули- руется в большинстве случаев в публично-правовом порядке, а это не характерно для социально-трудовых отношений.

Но можно вспомнить и о том, что совсем недавно публично-правовой характер был свойственен практически всей отрасли советского трудового права, при этом никто не сомневался в его существовании как самостоя- тельной отрасли права.

Вопрос об отраслевой принадлежности отношений с участием государственных служащих может иметь два варианта решения: 1) в рамках общего законодательства о труде, учитывающего особенности служебно- трудовых отношений с участием государственных служащих; 2) в рамках спе- циального законодательства, посвященного исключительно государственным служащим.

*Трудовое право и право социального обеспечения.* Право социального обеспечения как самостоятельная отрасль возникло в 1960–1970-е гг. До этого времени оно фактически являлось институтом трудового права.

Право социального обеспечения регулирует общественные отношения, связанные с материальным или иным обеспечением нетрудоспособных лиц за счет средств бюджета или специальных внебюджетных фондов. Это выплата пенсий, пособий, государственной социальной помощи и т. д.

Отношения, регулируемые правом социального обеспечения зависят, в основном, от прошлой трудовой деятельности (размера заработной платы, трудового стажа и т. п.). Например, выплата пенсий и пособий и их размер.

Функции трудового права можно определить как призванные способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда.

Все функции, выполняемые трудовым правом, можно разделить на две группы:

* межотраслевые функции, свойственные всем отраслям права, в том числе трудовому праву; они обусловлены задачами, стоящими перед правом в целом и, перед отдельными его отраслями;
* отраслевые функции трудового права, которые обусловленные стоящими перед данной отраслью специфическими задачами, вытекающими из особенностей отношений, составляющих предмет трудового права.

К первой группе относятся следующие функции: регулятивная, охранительная, нормативная, распределительная (дистрибутивная), организационная, воспитательная (идеологическая).

Необходимое для любой отрасли права единство правового регулирования отношений, входящих в ее предмет, нуждается в общеобязательных основах правового регулирования трудовых отношений. Такими основами являются установленные ст. 2 ТК РФ законодательные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

*Предметом* трудового права являются следующие общественные отношения:

* трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;
* по организации труда и управлению трудом;
* по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;
* по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
* по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* по материальной ответственности сторон трудового договора;
* по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
* по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

При определении содержания предмета трудового права в условиях действия Трудового кодекса РФ, большинство авторов исходит из правила, что предмет трудового права составляют группы отношений, названные в ст. 1 ТК РФ1.

Трудовое право регулирует совокупность общественных отношений, трудовых и иных, тесно с ними связанных, которые можно разбить на несколько групп: предшествующие, сопутствующие, вытекающие, дополняющие.

Главное место среди всех перечисленных отношений занимают

*трудовые правоотношения.*

В связи с этим, остальные, связанные с ними, могут предшествовать, сопутствовать или вытекать из трудовых правоотношений.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ *трудовые отношения* – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

*Трудовые отношения как предмет трудового права* имеют следующие особенности:

* работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
* выполняет работу в интересах, под управлением и контролем работодателя
* работник включается, как правило, в состав коллектива и (или) деятельность конкретной организации на основании трудового договора как особого юридического факта;
* содержание трудовых отношений – это выполнение работником определенной трудовой функции в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией;,
* личный характер трудовых отношений, т. е. работник должен выполнять работу сам;
* возмездный характер трудовых отношений, т. е. оплата труда. Общее правило – это включение гражданина в трудовой коллектив,

однако, возможна и работа в качестве единственного наемного работника (без вхождения в коллектив) – например, секретарь, домработница. Поэтому, говоря о вхождении в трудовой коллектив, следует уточнить – «как правило».

В сфере трудового права действуют и другие субъекты кроме работника и работодателя (например, профсоюз, иные представители работников, представители работодателей, государство в лице различных органов). В связи с этим, возникает необходимость правового регулирования отношений с их участием.

Это правоотношения – *непосредственно связанные с трудовыми*. Они зависимы от трудовых правоотношений и их можно классифицировать как предшествующие, сопутствующие, дополняющие и производные.

Структура правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми представляет собой совокупность правоотношений, перечисленных в ст. 1 ТК РФ:

* по организации труда и управлению трудом;
* трудоустройству у данного работодателя;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
* надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* разрешению трудовых споров;
* обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

"Сферой действия трудового права называются очертания предела распространения трудового законодательства, его действие".

Обращает на себя внимание соотношения категорий "сфера действия трудового права" и "сфера действия трудового законодательства", которые не являются тождественными, не являются синонимами.

В статье 11 ТК РФ определена сфера действия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *по кругу лиц.*

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, являются обязательными для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Из содержания ст. 11 ТК РФ вытекает, что Трудовой кодекс, иные нормативные правовые акты о труде регулируют трудовые отношения всех работников, например, являющихся участниками хозяйственных товариществ, акционерами.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г.

№ 2 (ред. от 24.11. 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в п. 8 обратил внимание на широкую сферу действия норм трудового права.

Особенности участия иностранных граждан в трудовых отношениях предусмотрены федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом

положении иностранных граждан в Российской Федерации». Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом. Кроме того, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что на гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и

соответствующие квалификационным требованиям и др.

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц, если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей:

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

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч.4 ст.11).

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, которые действуют на территории Российской Федерации, в соответствие с Трудовым кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. «О ратификации Соглашения о создании СНГ», применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу (ст.423 ТК РФ).

Это правило обеспечивает преемственность в правовом регулировании трудовых отношений. Современное трудовое законодательство создавалось постепенно и вопрос о применении или неприменении положений бывшего союзного законодательства следует решать в каждом конкретном случае с учетом содержания нормы и ее сопоставления с российским трудовым законодательством.

Подзаконные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, а также постановления Правительства СССР) по вопросам, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ могут регулироваться только федеральными законами, будут действовать и впредь, но до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Единство и дифференциация трудового законодательства – одно из его свойств. Суть его в том, что в трудовом законодательстве есть нормы, распространяющиеся на всех работающих, и нормы, относящиеся к отдельным категориям работающих.

Статья 251 ТК РФ устанавливает два метода особого регулирования труда:

* частичное ограничение применения общих правил; по существу, ограничение прав и возложение дополнительных обязанностей;
* закрепление дополнительных правил для отдельных категорий работников.

Наряду с общими нормами трудового права, распространяющимися на всех работников и работодателей, в соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство содержит специальные нормы, адресованные отдельным категориям лиц.

В основе дифференцированного подхода к участникам трудового процесса лежат следующие критерии:

* особенности разных субъектов труда, в том числе и половозрастные (несовершеннолетние работники, женщины, лица с семейными обязанностями);
* 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.

Учитывая данные особенности при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, законодатель тем самым придает указанным особенностям общественно значимый характер. Посредством данного подхода к различным субъектам труда в зависимости от установленных законом общественно значимых обстоятельств создаются справедливые условия труда для всех категорий работников. Таким образом, реализуется принцип правового регулирования трудовых отношений, а также принцип равенства прав и возможностей всех работников, что провозглашено в ст. 2 ТК РФ. Часть четвертая Трудового кодекса РФ полностью посвящена особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников и состоит из 22 глав.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников содержатся также и в ряде федеральных законов.

Метод правового регулирования в теории права рассматривается как второй по своей значимости признак, характеризующий особенность отрасли права.

При правовом регулировании общественных отношений применяются императивные или диспозитивные нормы права.

*Императивные нормы* устанавливают для субъектов права *запрет* или

*предписание*.

*Диспозитивные нормы* наделяют субъектов правом самостоятельно регулировать свои взаимоотношения, т. е. устанавливают для субъектов *дозволение*.

В трудовом праве *дозволение* применяется в отношениях, связанных с возникновением, изменением и прекращением трудового правоотношения; *предписание* – в регламентации рабочего времени, в применении мер дисциплинарной и материальной ответственности; *запрет* – в области охраны труда женщин и несовершеннолетних.

Трудовое право занимает промежуточное положение в системе публичного и частного права. Это объясняется как происхождением отрасли, так и ее сегодняшним положением, той ролью, которую трудовое право играет в жизни общества.

Трудовое право сформировалось как соединение двух институтов: частно-правового института трудового договора, развившегося из гражданского права, и публично-правового института охраны труда (фабричного законодательства), функционировавшего в рамках полицейского (административного) права.

В условиях рыночной экономики оно регулирует в основном отношения частных лиц – работника и работодателя, чьи отношения строятся в основном на договорной основе, поэтому можно рассматривать трудовое право как частное право.

Когда государство выступает в качестве работодателя (например, бюджетная сфера, государственная служба и др.), проявляется публично- правовой характер отношений. Отношения государства с работодателями и гражданами по вопросам охраны труда, содействия занятости и трудоустройству следует рассматривать как сферу публично-правового ре- гулирования.

Таким образом, метод трудового права как самостоятельной отрасли характеризуется *сочетанием публично-правового (централизованного, государственно-нормативного) и частно-правового (договорного) регулирования общественно-трудовых отношений*.

Трудовое право предусматривает различные *виды ответственности* работника и работодателя. За трудовые правонарушения может наступать ответственность, регулируемая нормами иных отраслей права (уголовная, административная, гражданско-правовая), и регламентируемая трудовым правом (дисциплинарная, материальная).

Трудовое право предусматривает *специфические способы защиты прав работников*: создание в организации комиссии по трудовым спорам (КТС) для разрешения индивидуальных трудовых споров; организацию профессиональных союзов; особую процедуру разрешения коллективных трудовых споров.

Метод трудового права имеет специфический признак: *единство и дифференциацию (различие) правового регулирования трудовых отношений, характерные для всего трудового законодательства*.

*Единство трудового права* означает установление в централизованном порядке общих правовых норм, которые распространяются на всех работников всех организаций, едины по территориальному признаку. Основные принципы правового регулирования труда, основные трудовые права и обязанности распространяются на все общественно-трудовые отношения, на всех граждан независимо от их пола, возраста, национальности. Единство трудового права отражается в общих конституционных принципах, единых основных правах и обязанностях работников (ст. 21 ТК РФ) и работодателей (ст. 22 ТК РФ), в общих положениях гл. I ТК РФ, в нормативных актах трудового законодательства, которые распространяются на всю территорию России.

*Дифференциация трудового права* – это установление специальных правовых норм, которые учитывают различные факторы – объективные (не связанные с личностью работника, отражающие особенности производственной среды, в которой трудится работник), а также субъективные (отражающие особенности самого работника).

Трудовое право, как самостоятельная отрасль права занимает определенное место в системе российского права и в системе смежных экономико-социальных категорий.

Комплексный характер трудового права обусловлен комплексностью его метода, которому одновременно свойственны черты диспозитивности в частно-правовом регулировании отношений, основывающихся на равенстве сторон, и свойства императивности при публично-правовом регулировании отношений, основывающихся на неравном положении сторон.

Самостоятельность трудового права проявляется в наличии *обособленного комплекса нормативных правовых актов*, кодифицированный нормативный акт – Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г., ряд других федеральных законов, образующих в совокупности отдельную отрасль российского законодательства.

Нормам трудового права, содержащимся в различных источниках, придается юридический приоритет в регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений (ст. 5 ТК РФ).

Наличие такого приоритета подтверждается в частности тем, что в случае принятия федерального закона, противоречащего Трудовому кодексу РФ, этот федеральный закон может применяться только при условии внесения в Трудовой кодекс соответствующих изменений и дополнений (ч. 9 ст. 5 ТК РФ).

Система отрасли трудового права представляет собой расположенные в определенной последовательности группы однородных норм – институты и подинституты.

В системе трудового права выделяется две группы норм, первая из которых образует Общую часть, а вторая – Особенную часть. Далее нормы группируются на институты и подинституты внутри каждой части.

Общая часть трудового права включает в себя нормы, относящиеся к организации труда работников в целом. В нее входят те правовые установления, которые определяют предмет трудового права, его задачи, принципы трудового права, источники трудового права, субъектный состав и основные права и обязанности сторон трудовых отношений, а также нормы о социальном партнерстве в сфере труда (разд. I–II ТК РФ).

Институты общей части трудового права:

* принципы и задачи правового регулирования сферы труда;
* основные права и обязанности работников;
* принципы и механизм социального партнерства;
* разграничение компетенции РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда.

Особенная часть трудового права содержит в себе нормы, которые регулируют отдельные виды отношений, составляющих предмет отрасли, а также отдельные элементы трудовых отношений. Нормы Особенной части сгруппированы в институты трудового права.

В составе Особенной части трудового права выделяются следующие основные институты:

* занятость и трудоустройство;
* трудовой договор (центральный институт);
* рабочее время и время отдыха;
* оплата и нормирование труда;
* гарантии и компенсации;
* трудовой распорядок и дисциплина труда;
* охрана труда;
* материальная ответственность сторон трудового договора;
* государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* трудовые споры (индивидуальные и коллективные).

В составе отдельных крупных институтов наличествуют обособившиеся группы норм, образующие подинституты. Например, институт материальной ответственности сторон трудового договора объединяет два подинститута: материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя; институт трудовых споров – так же два подинститута: индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры и т. д.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового законодательства включает правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т. п.

Система трудового права РФ нашла достаточно полное отражение в кодифицированном законодательном акте – Трудовом кодексе Российской Федерации. В связи с этим, изучение системы трудового права связано с изучением структуры и содержания ТК РФ.

*Система трудового законодательства* – это совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда, обладающих внутренним единством и взаимосвязью, отражающей структуру отрасли права.

Кроме системы трудового права и системы трудового законодательства существует система науки трудового права.

*Система науки трудового права* – это совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов по вопросам правового регулирования общественных отношений в сфере применения и организации труда.

Система науки трудового права изучает нормы права и нормативные акты в их развитии, дает сравнительный анализ трудового права России с системой трудового права других стран. Система науки трудового права по предмету и содержанию шире системы трудового права как отрасли и трудового законодательства.

Принципы права по традиции рассматриваются как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права. Регулирование отношений в сфере труда всегда осуществляется на основе принципов.

В философском смысле принцип - теоретическое обобщение наиболее существенного, типичного, выражающего закономерности, находящееся в основе какой-либо системы, в том числе системы форм международного и российского права, применяемых в Российской Федерации1.

По мнению советских ученых, не имели собственной формы выражения, принципы права определялись как идеи, содержащиеся в нормах-принципах и закрепленные в законах.

Принципы имеют важное значение для правотворчества и правоприменения.

Принципы права, выраженные в законодательстве, оказывают значительное регулирующее воздействие в правоприменении, восполнении пробелов в правовом регулировании, в судебной практике.

В теории права сложилось деление принципов права в зависимости от сферы их действия: общеправовые или общие принципы права (распространяются на всю систему прав), межотраслевые (охватывают несколько отраслей права), отраслевые (для одной отрасли права).

Все указанные принципы связаны друг с другом. Так, межотраслевой принцип свободы труда ([ч. 1 ст. 37](consultantplus://offline/ref%3D17CAD3914683B94533CE98F0D8BE3AE880C41E9E37B562F8A0E3F1C8899B428F067C33F8AEB96Ca7J) Конституции РФ) дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора. Отраслевые принципы находят более конкретное выражение в принципах институтов.

Принципы трудового права ныне выделены в отдельную статью ТК РФ ([ст. ст. 2](consultantplus://offline/ref%3D6ADD3B78075AA1244870CB9819CAC8DB7243130CF318A5BC19B639632636D30532CB46959757AEw8c1J) - [4](consultantplus://offline/ref%3D6ADD3B78075AA1244870CB9819CAC8DB7243130CF318A5BC19B639632636D30532CB46959757A8w8c7J) ТК РФ и др.) и адресованы не только работнику, но и другим субъектам трудового права.

В [ст. 2](consultantplus://offline/ref%3DD707B7100014AA8888943EC3429312A4980D9B434149E17C6B5C8A4706D26CEEB47B1F6E06C444qBQFI) ТК РФ закрепляются основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. К основным принципам относятся:

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным закон[ом минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref%3DEB67001689ED11588EF9826927DA98EC4A41FDCAF212E9F827A45D9FCF493021A26C8144B83530xDR0I);
* обеспечение 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;
* обеспечение 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;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Принципы российского трудового права следует рассматривать в качестве одной из объективно существующих специфических форм российского трудового права, отражающих его сущность, основные начала. Принципы российского трудового права, могут быть как писаными, так и неписаными, содержаться (или не содержаться) в российских нормативных правовых актах или нормативных правовых договорах.

Правотворческие органы, принимая нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не могут не учитывать основополагающие принципы российского трудового права. Равным образом это можно отнести и к деятельности правоприменительных органов, в том числе судов, в процессе рассмотрения трудовых споров.

Содержание принципов трудового права традиционно раскрывается через основные права и обязанности работника и работодателя.

Принципы, содержащиеся в ст. 2 ТК РФ, сформулированы исходя из содержания общепризнанных принципов и норм международного права, которые в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ являются частью российской правовой системы.

В число таких принципов в первую очередь включаются те положения правового регулирования трудовых отношений, которые содержатся в основополагающих актах ООН, посвященных правам человека: Всеобщей декларации прав человека (1948 г.); Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Международном пакте о гражданских и политических правах (1966 г.).

В трудовом праве, как и в общей теории права, традиционно разграничивают общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы права, а также принципы отдельных отраслевых институтов и даже некоторых групп правовых норм.

По своей юридической природе основополагающие принципы российского трудового права являются основополагающей (фундаментальной) формой российского трудового права, объективно необходимым элементом единой системы форм трудового права, реализуемых в России

Перечень принципов, сформулированных в ст. 2 ТК РФ в форме прав и обязанностей сторон трудового договора, включает только основные трудовые права и обязанности, реализация или исполнение которых требуется применительно к договорно-трудовым отношениям в целом.

Основополагающим принципом трудового права является *принцип свободы труда.* Свобода труда означает, что гражданину предоставлено право выборы: где и кем работать. Он имеет право вступить в трудовое отношение, может заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает также право вообще не работать.

В число основных принципов трудового права включается *право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве*. Право на защиту от безработицы закреплено в [Законе](consultantplus://offline/ref%3D06BA148E763E2B5C2BE589DED7611832B39D90FBEE3A5EB474E142BDEEt4ODN) о занятости и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства в сфере отношений, связанных с занятостью и трудоустройством, предусматривает различные дополнительные

гарантии для отдельных категорий граждан, которые испытывают трудности в поиске работы и трудоустройстве. Так, [Закон](consultantplus://offline/ref%3D06BA148E763E2B5C2BE589DED7611832B39C9EF5E7395EB474E142BDEE4DD2C1DDFC6BECFDt0ODN)ом о защите инвалидов устанавливается квота для приема на работу инвалидов.

[Статья 2](consultantplus://offline/ref%3DEAD7B7B2EF4CB4C6E7551C7BC0E482EE23B2D61A9CABDE3208F29006AD1EFD8F2815D6C511C090F4VBE2I) ТК РФ вводит термин "справедливые условия труда", под которыми подразумеваются : безопасный труд; отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование не только для него самого, но и для его семьи.

Одним из важнейших прав работника является *право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены*, что соответствует положению, закрепленному в Конституции РФ в ст.37.

Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей и распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм (распространяемых на всех работников), и специальных норм (предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда), а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.)2.

Принцип обеспечения безопасных условий труда предусматривает систему органов - государственных и общественных, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

*Право на отдых* - одно из основных трудовых прав. [Статья 37](consultantplus://offline/ref%3D2E0021634F5AA0DFF45A0BBF7270606EDCFCEB89853115863CA03AF0FCB3FE80840DF78A258Ec3LFI) Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работнику, который работает по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах [ТК](consultantplus://offline/ref%3D2E0021634F5AA0DFF45A0BBF7270606EDFF1EA8A8E6642846DF534F5F4cEL3I) РФ. Наибольшее число таких норм содержится в главах [разд. IV](consultantplus://offline/ref%3D2E0021634F5AA0DFF45A0BBF7270606EDFF1EA8A8E6642846DF534F5F4E3B690CA48FA8B248A3FE3c7LCI) "Рабочее время" и [разд. V](consultantplus://offline/ref%3D2E0021634F5AA0DFF45A0BBF7270606EDFF1EA8A8E6642846DF534F5F4E3B690CA48FA8B248A3EE1c7LFI) "Время отдыха".

*Право на справедливую оплату труда* основывается на конституционном праве, предусмотренном ст. 37. Для его реализации государством установлены гарантии: запрет дискриминации и установлением минимального размера оплаты труда. В ТК РФ вознаграждение за труд регламентируется [гл. 21](consultantplus://offline/ref%3DCAFA4DE7B79ACD0A44947350D73BA8BA8E911ECFC78F210D3294AAADCE91B446BCED1357E0AB7ABCjFU6I) "Заработная плата".

Государство определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину МРОТ, который устанавливается на всей территории Российской Федерации и не может быть

снижен ни субъектом РФ, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

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

*Принцип соблюдения и защиты трудовых прав работников*. Он включает в себя все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов ([ст. 419](consultantplus://offline/ref%3D18DE718928DCCFB0590D8440F7B152C654F75498BEEDC4EF67C848C24ECDEA7634102CD844CBwCc4I) ТК); создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде ([ст. ст. 353](consultantplus://offline/ref%3D18DE718928DCCFB0590D8440F7B152C654F75498BEEDC4EF67C848C24ECDEA7634102CD846CEwCc3I) - [369](consultantplus://offline/ref%3D18DE718928DCCFB0590D8440F7B152C654F75498BEEDC4EF67C848C24ECDEA7634102CD847C8wCc1I) ТК); возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей ([ст. ст. 184](consultantplus://offline/ref%3D18DE718928DCCFB0590D8440F7B152C654F75498BEEDC4EF67C848C24ECDEA7634102CD840C9C4A7w3c5I), [237](consultantplus://offline/ref%3D18DE718928DCCFB0590D8440F7B152C654F75498BEEDC4EF67C848C24ECDEA7634102CD840C9C0A1w3c0I) ТК); судебную защиту прав работников.

Свобода труда ([п. 1 ст. 37](consultantplus://offline/ref%3D96D5BFB43A4D4AFD795171666FEA38D5148D30E16A40795D3B572AA8CC7E741497933539C788HA7FK) Конституции РФ) понимается как право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Конкретизация принципа свободы труда дана в [абз. 2 ст. 2](consultantplus://offline/ref%3D96D5BFB43A4D4AFD795171666FEA38D5178332EC69102E5F6A0224ADC42E3C04D9D63838C68CAD28H771K) Трудового кодекса РФ: свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Дальнейшая реализация идеи свободы труда осуществляется посредством норм различных институтов трудового права (прежде всего института трудового договора).

Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Она несовместима с дискриминацией в сфере труда и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

В науке трудового права сформировалось мнение, что свобода труда, будучи одним из основных принципов регулирования трудовых отношений, приобретает значение свободы трудового договора.

Стороны могут выбирать контрагента для вступления в трудовые отношения, определять вид трудового договора, формировать в установленных законом пределах его содержание и расторгать трудовой договор (последнее полномочие ограничено для работодателя установленным в [ТК](consultantplus://offline/ref%3D9633786220396E3B24B27A2E2731A3814D64CC45511A2C9FF065C5D34Cp1BAL) РФ перечнем оснований прекращения трудового договора). Конституционный Суд РФ, ссылаясь на [ст. 37](consultantplus://offline/ref%3D9633786220396E3B24B27A2E2731A3814E6ACE48524A7B9DA130CBD6444AA6A57E96B289AC5CpFBCL) Конституции, не раз указывал в

своих решениях, что свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется в договорном характере труда, в свободе трудового договора

Свобода труда рассматривается в правовом, философском, психологическом и экономическом аспектах. Свободу труда нельзя свести к праву свободно распоряжаться рабочей силой как экономической категорией. Она базируется на естественном праве человека на свободное развитие во всех проявлениях, а не только в отношениях по применению труда.

Сущностные характеристики свободы труда, отражающие современные потребности общества, нашли закрепление в нормативных актах нового поколения. Не случайно лозунг [ч. 1 ст. 37](consultantplus://offline/ref%3D66DEC77F14C9BB41229F4CCB99C7BC70EBD1712C1605395FC296C7A54D8C81C33D6C8BB4D9A1P6HCL) Конституции РФ "Труд свободен" развивается принципиальным положением "Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду" и лишь потом следует указание на право выбирать род деятельности и профессию. Да и в [ст. 2](consultantplus://offline/ref%3D66DEC77F14C9BB41229F4CCB99C7BC70E8DD7E2E14536E5D93C3C9A045DCC9D3732986B5D8A56E28P6H0L) Трудового кодекса РФ свобода труда не ограничивается правом на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Свобода труда содержит и более широкое, в этом смысле - первичное право распоряжаться своими способностями к труду. Это положение имеет существенное значение, поскольку в правовом понимании оно означает свободу от труда.

Обособление законодательной регламентации данного принципа в отдельной статье Трудового кодекса следует расценивать как показатель его особой значимости, которую законодатель счел необходимым подчеркнуть таким образом.

Помимо международного трудового права, нормы о запрете принудительного труда содержатся в международном гуманитарном праве, к источникам которого относятся акты общего и регионального действия. Примером первого из них может служить Международный пакт о гражданских и политических правах (ст. 8), примером второго – Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (ратифицирована Россией 4 ноября 1995 г.).

Наиболее детализированная правовая регламентация запрещения принудительного труда содержится в международном трудовом праве, которое посвятило этой проблеме две конвенции МОТ: Конвенцию № 29

«О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) и Конвенцию № 105

«Об упразднении принудительного труда» (1957 г.). Обе Конвенции ратифицированы нашей страной.

Запрет принудительного труда содержится в ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1031–1 (ред. от 23.07.2008 г. вступает в силу с 01.01.2009 г.) «О занятости населения в Российской Федерации».

Определение принудительного труда (ч. 2 ст. 4 ТК РФ) основывается на формулировке, содержащейся в п. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29, в которой сказано, что термин «принудительный, или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Помимо выполнения работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), Конвенция № 29 относит к числу признаков принудительного, или обязательного, труда также факт отсутствия добровольного предложения работником своих услуг для выполнения данной работы.

Часть 3 ст. 4 ТК РФ расширяет перечень видов принудительного труда, который содержится в ст. 1 Конвенции МОТ № 105. Согласно ч. 3 ст. 4 разновидностью принудительного труда признается нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере.

Так как, к принудительному относится любой труд, осуществляемый в условиях отсутствия его оплаты не только в полном, но и в частичном размере, любая задержка выплаты, частичная или полная невыплата заработной платы должны квалифицироваться в качестве принудительного труда вне зависимости от причин, повлекших данные последствия, и вины работодателя в их возникновении.

Право работника прекратить выполнение порученной ему работы в таких условиях представляет собой способ самозащиты основного трудового права на получение оплачиваемой и безопасной работы.

Имеется перечень видов работ, не признаваемых разновидностями принудительного труда. В целом он согласуется с аналогичным перечнем, содержащимся в ст. 2 Конвенции МОТ № 29.

*Источники трудового права* – это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и непосредственно связанные или производные от них иные отношения в сфере применения труда всех работников.

Статья 5 ТК названа следующим образом: «Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права». Из этого следует, что содержание понятий (терминов) «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права» не совпадают, но и те, и другие являются источниками трудового права.

Понятие «источники трудового права» шире понятия «трудовое законодательство» и включает наряду с ним иные указанные акты. *Источники трудового права включают как трудовое законодательство, так и иные акты*.

Источники трудового права – это результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Принцип иерархии в системе источников трудового права имеет свою специфику, так как его применение возможно в единстве с отраслевыми принципами запрета ухудшать положение работников и дозволения улучшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В нормативных актах субъектов Федерации допускается установление более высокого уровня трудовых прав и гарантий по сравнению с установленным федеральным законодательством (ст. 6 ТК РФ).

Нормативные источники трудового права должны рассматриваться как целостная система, построенная на определенных принципах, которые можно назвать системообразующими. Они являются основой для применения правил толкования нормативных источников трудового права и правил разрешения коллизий внутри системы названных источников.

К этим принципам следует причислить:

* принцип приоритета международных договоров РФ;
* принцип приоритета ТК РФ и трудового законодательства в регулировании трудовых отношений;
* принцип федерализма в сфере трудовых отношений;
* принцип иерархии в сочетании и единстве с принципом запрета ухудшения положения работников и дозволения его улучшать.

Система источников норм трудового права включает в себя:

* *нормативно-правовой* блок, который создается органами публичной власти и конкретным работодателем;
* *договорно-правовой* блок, который создается работниками совместно с работодателями.

В статье 5 ТК РФ дано описание нормативно-правового блока источников трудового права, создаваемых органами публичной власти.

Юридическое верховенство в системе нормативных правовых источников норм трудового права принадлежит ТК РФ:

* нормы трудового права, содержащиеся в любом нормативном правовом акте, должны соответствовать ТК (ч. 3 ст. 5 ТК РФ);
* другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с ТК (ч. 2 ст. 422 ТК РФ);
* в случае противоречий между Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс (ч. 4 ст. 5 ТК РФ);
* если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК, то он применяется при условии внесения соответствующих изменений в Кодекс (ч. 5 ст. 5 ТК РФ).

*Международные правовые акты о труде.* На современном этапе международно-правового регулирования труда базируются Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации 1991 г. и Конституция РФ.

Конституция РФ предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина- обязанность государства (ст. 2). Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения (ст. 17).

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать систему внутреннего национального трудового права.

Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

МОТ осуществляет правотворческую деятельность путем принятия двух видов международно-правовых документов:

* рекомендательные (декларации, рекомендации);
* юридически обязательные (пакты, конвенции, протоколы).

Юридическая сила международных норм трудового права строится на трех аксиомах:

1. Ни одно государство не обязано вступать в ООН и МОТ, но если оно это сделало, то должно соблюдать обязательства, налагаемые Уставом ООН.
2. Ни одно государство не обязано ратифицировать ту или иную кон- венцию МОТ, но если оно это сделало, то обязано привести в соответствие с конвенцией национальное законодательство и практику его применения.
3. Независимо от ратификации конвенции на государство – члена МОТ налагаются конкретные обязательства представить конвенцию на рассмотре- ние правительства и компетентных государственных властей и по запросу МОТ представить доклады о состоянии национального законодательства по вопросам, изложенным в нератифицированной конвенции.

Конвенции МОТ являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия их действительности. Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами-членами МОТ.

Конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти. Все ратифицированные конвенции регистрируются и хранятся в Международном бюро труда.

Источниками международно-правового регулирования труда также являются договоры и соглашения. В соответствии с нормами международного права каждое государство оформляет ратификацию договоров и соглашений ратификационной грамотой.

Рекомендации МОТ не являются международным договором, а следовательно, не подлежат ратификации. Рекомендации представляют собой обращенное к государствам пожелание, своего рода совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. В отличие от конвенции рекомендация является источником информации, а также возможной моделью для дальнейшего совершенствования национального законодательства.

Трудовой кодекс РФ сформулировал и провозгласил основные цели, задачи и принципы, а также установил материальные нормы трудового права соответствии с требованиями международных трудовых стандартов.

Например, в ст. 10 Трудового кодекса РФ установлено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15 п.4) являются составной частью ее правовой системы.

Кодекс предусматривает, что, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными актами, содержащие нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ (в ред. от 12.03.2014 г.) «О международных договорах Российской Федерации» определен порядок заключения, выполнения и прекращения международных договоров Российской Федерации.

Суды при вынесении решений в защиту нарушенных прав и свобод граждан и разрешении конкретных трудовых споров могут использовать положение ратифицированных конвенций МОТ.

Источниками трудового права являются не только акты МОТ, но и иные международно-правовые акты. Это акты, принятые ООН, региональными организациями государств, например, Советом Европы, СНГ, а также двусторонние соглашения РФ с другими государствами.

*Конституция РФ как источник трудового права.* Конституцию Российской Федерации следует относить к основополагающему виду российских нормативных правовых актов, содержащему не только нормы- цели и нормы-задачи, но также и основополагающие (основные) принципы и нормы права, практически применяемые в том числе судами общей юрисдикции с целью защиты прав и правовых интересов физических и юридических лиц.

Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу и прямое действие (ч. 1 ст. 15 Конституции РФ). Конституция РФ закрепляет основные трудовые права граждан как возможных субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. Конституция РФ обеспечивает единство общероссийского правового регулирования труда в первую очередь указанными принципами этого регулирования, закрепленными прямо в ст. 2 ТК, которые находят свою конкретизацию и юридические гарантии во всей системе трудового законодательства.

Конституция закрепляет:

* равноправие перед законом и судом (ст. 19);
* право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов (ст. 30);
* право на равный доступ к государственной службе (ст. 32);
* право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом, экономической деятельности (ст. 34);
* основные трудовые права (свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях отвечающей безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой то ни было дискриминации и ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы), а также и право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, право на индивидуальные и коллективные споры, включая право на забастовку (ст. 37).

Также Конституция РФ предусматривает право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41) и право на образование (ст. 43).

Основные обязанности в Конституции РФ (1993 г.) не указаны, но они предусмотрены Кодексом и другими российскими законами.

*Общая характеристика Трудового кодекса РФ.* Трудовой кодекс РФ состоит из шести частей, которые содержат 14 разделов, включающих 62 главы, а всего – 424 статьи. В Кодексе значительно возрос объем нормативного материала по сравнению с КЗоТ РФ.

В отличие от КЗоТ РФ, в части первой ТК 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, 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).

Вторая часть ТК охватывает вопросы социального партнерства в сфере труда, в ней приведены его понятие, система, основные принципы. Раскрываются основные формы социального партнерства: коллективные

переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров, т. е. коллектива работников, их представителей (профсоюзов), с одной стороны, и работодателя, его представителя (руководителя организации), с другой стороны; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Регламентируется порядок заключения коллективных договоров и соглашений и др.

Третья, Особенная часть ТК охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права, такие как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата и охрана труда, дисциплина труда, материальная ответственность сторон трудового договора и другие разделы.

В четвертой части ТК закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которым посвящены главы, предусматривающие дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Впервые в ТК, в его пятой части, выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства (гл. 57), включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами (гл. 58) и самозащиту работниками трудовых прав (гл. 59). В этой же части предусмотрен порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров (гл. 60, 61).

Последняя, шестая часть ТК содержит заключительные положения, такие как сроки введения его в действие, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.

*Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.* В регулировании трудовых отношений значение имеют и другие федеральные законы, например Закон об охране труда, Закон о профсоюзах и др., которые применяются согласно ст. 423 ТК.

Среди подзаконных актов главенствующее значение имеют указы Президента РФ, которые играют ведущую роль среди подзаконных источников трудового права. Они обязательны для исполнения на всей территории РФ.

Постановления Правительства РФ в юридической иерархии источников трудового права стоят вслед за федеральными законами и указами Президента РФ и должны им соответствовать. В случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам, указам Президента РФ они могут быть отменены Президентом РФ. Постановления Правительства РФ обязательны для исполнения на всей территории РФ.

Определенное значение имеют постановления, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития РФ, других

министерств и федеральных органов власти, принимаемые ими в пределах их компетенции, предусмотренной законодательством. Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда России (наделенного в течение длительного времени полномочиями издавать соответствующие акты) издавались в целях обеспечения правильного и единообразного толкования и применения законов о труде и актов вышестоящих органов государственного управления, регулирующих общественные отношения в сфере труда.

Наряду с федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами РФ к источникам трудового права относятся также законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, которые действуют в пределах субъекта РФ. Их действие основано на конституциях или уставах субъектов РФ. Указанные законы и акты не должны противоречить Конституции РФ и федеральным нормативным правовым актам (ст. 76 Конституции РФ).

Органы местного самоуправления вправе принимать в установленном порядке некоторые акты, содержащие нормы трудового права, в том числе регулирующие деятельность органов (центров) занятости и трудоустройства либо определяющие режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта, и иные, действующие в пределах их территорий.

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ (подп. «к» п. 1) трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Однако сама Конституция (ст. 72) не раскрывает содержание понятия «совместное ведение».

Законодатель устанавливает четкий перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренных ТК РФ. Этот перечень носит исчерпывающий характер. Он отражен в ч. 1 ст. 6 ТК. Это, прежде всего, закрепление основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Гарантированный государством уровень трудовых прав, свобод работников – это тоже область действия федеральных органов. Существуют федеральные законы, в которых закреплены трудовые права и свободы работников. Например, минимальный размер оплаты труда, гарантированная минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и др.

Статья 6 ТК РФ к полномочиям федеральных органов государственной власти относит нормы, связанные с порядком заключения, изменения и прекращения трудового договора.

В настоящее время резко повышается роль социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство является предметом полномочий федеральных органов государственной власти.

Сюда также относятся порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, условия и порядок материальной ответственности сторон трудового договора, принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К ведению федеральных органов государственной власти относятся виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию [контроля](consultantplus://offline/ref%3DE593790F00D1302174895DA2745046EEE3498280188E3A80EA5E5ACD76614229D0FFCEA45A0886AEZEe4J) качества проведения специальной оценки условий труда, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

В соответствии с ч. 2 ст. 6 ТК РФ на региональном уровне органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Законодатель при этом устанавливает, что более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, приводящий к увеличению или уменьшению бюджетных расходов, должен обеспечиваться за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. Это право предоставляется субъектам РФ, если они не урегулированы федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта на федеральном уровне по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации должен быть приведен в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Если закон или нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Кодексом или иными федеральными законами, применяется Кодекс или иной федеральный закон.

Исполнительные органы субъекта Российской Федерации имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, только в развитие и в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами, конституцией (уставом) субъекта Российской Федерации, законами субъекта Российской Федерации и указами высшего должностного лица субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Важнейшее значение приобретает в настоящее время контроль за всеми видами нормативных правовых актов, принимаемых органами

государственной власти субъектов Российской Федерации.

Коллективный договор, содержащий нормы права, с позиции теории систем более обоснованно рассматривать в качестве вида нормативного правового договора, являющегося одной из форм российского трудового права, - элемента подсистемы российского трудового права единой системы форм трудового права в Российской Федерации. На практике коллективный договор зачастую и не может играть ведущую роль в установлении условий труда в организации, хотя бы потому, что нередко просто отсутствует.

В настоящее время выработаны механизмы согласования интересов работников и работодателей на основе принципов социального партнерства путем коллективных переговоров и заключения коллективного договора в организациях, а также соглашений различного уровня, выходящих за рамки работодателя (организации) (от отраслевого тарифного до регионального и генерального соглашений).

Законодательно закреплена деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаются трехсторонние комиссии в субъектах Федерации и на иных уровнях.

Коллективный договор и соглашения закреплены в разделе

«Социальное партнерство в сфере труда» (часть вторая ТК) и определены как *правовые* акты, а потому ряд положений этих актов носит нормативный характер, являясь нормами локального значения (коллективный договор) либо нормами соглашений, которые различаются в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений.

Некоторые авторы относят коллективные договоры к нормативно- правовым договорам, считая спорным отнесение коллективного договора к одному из видов правовых актов3.

Уровни социального партнерства определены в ст.26 ТК РФ.

В зависимости от уровня ст. 26 ТК РФ определяет содержание социально-партнерских актов:

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

Акты социального партнерства (соглашения) содержат конкретные обязательства сторон и конкретные условия труда работников, трудовые отношения которых регулируются соглашениями соответствующего уровня. В соответствии со ст. 45 ТК, соглашения решают и другие вопросы.

На локальном уровне социальное партнерство выражается, прежде всего, в форме *коллективных договоров*, содержащих не только обязательства сторон, но и нормативные положения, направленные на регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также *информационные положения* – наиболее важные нормы, воспроизведенные из ТК, других актов трудового законодательства.

В Трудовом кодексе РФ нет определения понятия локального нормативного акта. Общепризнанным считается, что ***локальный нормативный акт*** *– это нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации, или деятельности индивидуального предпринимателя*.

В ст. 8 ТК право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предоставлено всем работодателям, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Локальные нормативные акты не могут отменять трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, а могут лишь конкретизировать ранее принятые нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Например, Федеральный закон «Об акционерных обществах» устанавливает, что к компетенции единоличного исполнительного органа АО (директора, генерального директора) относятся все вопросы руководства его текущей деятельностью, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Директор (генеральный директор) наряду с другими действиями утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия осуществляет свои нормотворческие полномочия в соответствии с Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях1. Этим Законом предусмотрено, что руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Он действует от имени унитарного предприятия без доверенности, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, а также издает приказы.

Некоторые локальные нормативные акты принимаются во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора: положение о премировании, установление различных стимулирующих выплат и надбавок.

В одних случаях локальные нормативные акты принимаются работодателем самостоятельно, а в других – с учетом мнения представительного органа работников, если он есть.

Мнение представительного органа работников учитывается в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями.

Например, ст. 103 ТК РФ устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК указано, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

В коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрена возможность принятия локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним ТК РФ. Они не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

При принятии локального нормативного акта следует учитывать мнение представительного органа работников, если это предусмотрено ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. В случае невыполнения этих требований, локальные нормативные акты не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные

правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Действующее российское законодательство не рассматривает судебную практику в качестве источника трудового права.

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

Любой судебный акт обладает способностью оказывать регулирующее воздействие на субъектов трудовых, и иных, непосредственно с ними связанных отношений.

*Постановления Пленума Верховного Суда РФ* содержат толкование действующих правовых норм и указания по применению их судами. Таким образом, Верховный Суд РФ восполняет пробелы в законе и создает новые положения, которые являются обязательными для исполнения правоприменительными органами и субъектами трудовых и связанных с ними отношений.

Например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.04.2004 г.

№ 2 (п.10) дает определение понятия «деловые качества работника», которое не дано в законодательстве.

*Постановления Конституционного Суда РФ* и *решения Верховного Суда РФ* могут признавать недействительными и не подлежащими применению нормативные акты, не соответствующие Конституции РФ и законодательству РФ.

Указанными актами Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ отменяет прежние и (или) создает новые права и обязанности участников трудовых и иных связанных с ними отношений.

Например, Постановление Конституционного суда РФ от 15.03.2005 г.

№ 3-П, в соответствии с которым ст. 279 ТК РФ признана недействительной в части, где допускается досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации без выплаты справедливой компенсации. Постановление устанавливает, что гарантированный минимальный размер компенсации не может быть ниже, чем определено действующим законодательством для сходных ситуаций.

Обобщения судебной практики, подготовленные Верховным Судом РФ, официально опубликованные решения Верховного Суда РФ и нижестоящих судов по конкретным трудовым делам официально не признаются источниками трудового права. Указанные акты и обобщения судебной практики, тем не менее, способствуют достижению единообразия при рассмотрении аналогичных трудовых споров и этим оказывают косвенное влияние на поведение субъектов трудовых и связанных с ними отношений, на права и обязанности субъектов этих отношений.

Такая позиция поддерживается многими учеными. В связи с теоретическими и правовыми аргументами Ершова Е.А.1 предлагает рассматривать правовые позиции Конституционного Суда РФ в качестве специфических "прецедентов толкования" [Конституции](consultantplus://offline/ref%3D3D48B8B7549E4DE1DC054240130834BE9B4070401142A00B3DF838l8rCG) Российской Федерации, производных от буквального смысла [Конституции](consultantplus://offline/ref%3D3D48B8B7549E4DE1DC054240130834BE9B4070401142A00B3DF838l8rCG) РФ, а не самостоятельных форм (источников) права (в том числе трудового права).

# ЛЕКЦИЯ. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА.

**СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

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.

*Правоотношения в сфере трудового права* – это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения.

Все виды правоотношений трудового права являются *волевыми*, т. е. возникают по воле субъектов трудового права.

Вместе с трудовыми производные 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.

В систему правоотношений целесообразно включать правоотношения по материальной ответственности работодателя и работника, которые рассматриваются как самостоятельная часть трудового правоотношения.

Система правоотношений отличается характерным для нее внутренним единством и согласованностью, которые отражают единство трудового права

Указанные отношения требуют специфического метода их правового регулирования.

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).

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.

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

*Цель работодателя* при заключении соглашения состоит в удовлетворении потребности в конкретном труде, необходимом для осуществляемой экономической или иной деятельности. Лицо, предоставляющее свои способности к труду работодателю, имеет цель распорядиться своей рабочей силой с максимальной выгодой в виде получения высокой заработной платы и комфортных условий труда. Так как рабочая сила относится к тем благам, которые в принципе неотделимы от личности человека, заключение соглашения не превращает работодателя в собственника рабочей силы лица, с которым он вступил в трудовое правоотношение. В этом смысле рабочая сила не может фигурировать в качестве самостоятельного товара на рынке труда и предмета какого-либо соглашения.

В связи с этим, предметом договора работодателя с лицом, вступающим с ним в трудовое отношение, выступает не рабочая сила, а определенная трудовая функция работника.

Трудовые отношения являются двусторонними, индивидуальными и длящимися.

*Двусторонний характер* этих отношений означает включение в состав их сторон не более двух субъектов. В качестве одного из них фигурирует определенный работник, в качестве другого – конкретный работодатель (см. ст. 20 ТК и комментарий к ней).

*Индивидуальность* трудовых отношений проявляется в том, что их стороны находятся в правовой связи, которая всегда имеет единичный характер. Вне зависимости от численности работников, трудящихся у любого работодателя, каждый из них имеет самостоятельные, а в силу этого и индивидуальные, трудовые отношения с их общим работодателем.

*Длящийся характер* трудовых отношений означает, что они связывают стороны этих отношений на протяжении всего периода действия трудового договора, безотносительно к фактическому наполнению их конкретной деятельностью и фактам ее временного прекращения либо видоизменения.

Двусторонность, индивидуальность и длящийся характер трудовых отношений предопределяют специфику их правового регулирования, которая проявляется в использовании правовых механизмов, основывающихся на стабильности трудовых отношений, взаимности и индивидуальности предоставляемых их сторонам трудовых прав и обязанностей, гарантиях реализации этих прав и обязанностей, мерах юридической ответственности и защиты.

В определении трудовых отношений, которое содержится в ст. 15 ТК, приведены и другие признаки этих отношений. В частности, для них характерна *возмездность*, предполагающая систематическую оплату труда работника, которая должна обеспечиваться работодателем вне зависимости от результатов своего хозяйствования (ст. 129 ТК).

Другим специфическим признаком трудового отношения является *личный характер* трудовой функции, возложенной по договору на работника. По общему правилу работник как сторона индивидуального трудового отношения не вправе перепоручать кому бы то ни было выполнение своих трудовых обязанностей, а равно привлекать к их выполнению других физических лиц без согласия работодателя.

Трудовым отношениям также свойственен признак подчинения работника нормативной, распорядительной и правоприменительной власти работодателя. Он должен выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя

ТК РФ необходимым юридическим фактом возникновения трудовых правоотношений признает трудовой договор (ст. 16 ТК РФ). Согласно данной статье трудовой договор вообще является обязательным основанием возникновения трудового правоотношения и может быть как самостоятельным правообразующим фактом, так и элементом сложного юридического состава (ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

В ч. 3 ст. 16 ТК РФ фигурирует *фактическое допущение к работе* с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

В ч.4 ст.16 ТК РФ устанавливается, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя [запрещается](consultantplus://offline/ref%3DD99A3D859CECA6DCFEEEE2658F025DD5F298C7162E31801513344AA51C3B42CACDCB572032CDo1i1G).

[ТК](consultantplus://offline/ref%3DC5A42123DF3A003A7381372C98FE01B095D65247F479DBE75EDABCB040S5k6G) РФ дополнен новой [ст. 67.1](consultantplus://offline/ref%3DC5A42123DF3A003A7381372C98FE01B095D65247F479DBE75EDABCB04056F5DB432368F6E637387FS7kDG) (введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3DC5A42123DF3A003A7381372C98FE01B095D5504BF073DBE75EDABCB040S5k6G) от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ), которой установлены правовые последствия фактического допущения к работе представителем работодателя, не уполномоченным на такой допуск. В подобной ситуации работодатель и (или) его уполномоченный представитель вправе не признать трудовые отношения возникшими, но при этом должны оплатить физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Каждое правоотношение складывается из элементов: *объекта, субъекта, содержания, основания возникновения и прекращения*.

*Объектом правоотношений* сферы трудового права выступают результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя. В охранительных правоотношениях – это охрана материального интереса и трудовых прав.

Все субъекты трудового права делятся на две группы. Это субъекты основные (работник и работодатель) и субъекты вспомогательные, или производные (участники иных, не трудовых отношений, составляющих предмет трудового права).

*Субъектами правоотношений* в сфере труда (кроме работников и работодателей) могут быть различные участники:

* органы службы занятости в правоотношениях по обеспечению занятости;
* органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях;
* органы надзора и контроля в правоотношениях по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
* юрисдикционные органы в правоотношениях по разрешению трудовых споров.

*Содержание правоотношений* в сфере трудового права – это совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон. Например, содержание правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства включает права и обязанности сторон, связанные с восстановлением нарушенных прав работников в результате противоправных действий работодателя, а также привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

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](consultantplus://offline/ref%3D7931BAE5E24BB326F6EF4AB508E89C4C5E481BEEEDECD77783BEEE9961447A24B0529F42AD22AF27RFW6N) ТК РФ), соответствует обязанность работодателя предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором ([ч. 2 ст. 22](consultantplus://offline/ref%3D7931BAE5E24BB326F6EF4AB508E89C4C5E481BEEEDECD77783BEEE9961447A24B0529F42A4R2W5N) ТК РФ). Трудовое правоотношение состоит из комплекса трудовых прав и обязанностей, т.е. является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер. Статья 15 ТК РФ содержит официальное (легальное) определение трудовых отношений, которые составляют для норм трудового права ядро

предмета их правового регулирования, но не исчерпывают его.

*Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений, называются юридическими фактами*. Например, правоотношение по трудоустройству возникает между органом трудоустройства и гражданином на основании такого юридического факта, как обращение гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу; правоотношение по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у работодателя возникает в результате заключения ученического договора.

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений является такой юридический акт, как трудовой договор. Соответственно, трудовое правоотношение возникает из трудового договора

Основанием возникновения трудовых правоотношений не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт.

В качестве оснований возникновения правоотношений, в том числе трудовых, выступают не только отдельные юридические факты, но и их системы. Последние определяются как сложные юридические (фактические) составы или фактические системы (большие фактические системы). Различие в том, что в определенных случаях достаточно трудового договора, чтобы возникло правоотношение, и этим обусловлена его самостоятельность как юридического факта.

В абсолютном большинстве правообразующие факты - это действия.

Трудовой договор является наиболее распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений.

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.

Все перечисленные в [ст. 16](consultantplus://offline/ref%3DC8441000D9535271E35E1A39C760F88FE51D76258F6938CC0902EADBCB7A4FE00B221CCACEk7mFN) ТК РФ сложные составы включают только действия. К таковым относятся сам трудовой договор, а также избрание на должность, избрание по конкурсу, замещение соответствующей должности, назначение или утверждение в должности, направление в счет квоты и установление самой квоты, судебное решение. Фактическое допущение к работе - тоже действие.

Как *презумпция*, так и *фикции* могут входить в сложный правообразующий состав. Наличие специального образования, подтвержденного соответствующим документом (если оно требуется для заключения трудового договора), - своего рода презумпция того, что субъект обладает необходимыми знаниями. И наоборот, отсутствие трудового стажа по специальности в течение более пяти лет у врачей и фармацевтов - презумпция утраты таких знаний.

Снятая или погашенная судимость - фикция, но в ряде случаев этот факт является необходимым для возникновения трудового правоотношения.

Вопрос о сроке как юридическом факте - элементе правообразующего состава обращает на себя внимание. Так, [ч. 4 ст. 64](consultantplus://offline/ref%3D1AE2FD93A53360F47EE5068EA4FD029A2C31E887A5C38EBF16D789DD8BEDD4F9394EF41DE272A4F5b7q1N) ТК РФ, согласно которой запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В этом случае сложный состав, помимо согласия обоих работодателей и работника, включает еще и срок, в течение которого работодателем может быть заключен трудовой договор.

В случаях и порядке, установленном законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации для возникновения трудовых правоотношений требуется фактический состав, включающий не только трудовой договор, но и избрание (выборы) на должность или избрание по конкурсу, либо назначение на должность или утверждение в должности, а также направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты и др.

Трудовой кодекс подробно регламентирует все виды оснований возникновения трудовых отношений в ст. 16–19 ТК РФ. Перечень оснований возникновения трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом является исчерпывающим.

Статья 17 ТК РФ предполагает возможность возникновения трудовых отношений в случае избрания на должность, если такое избрание предполагает выполнение работником определенной трудовой функции. Трудовые отношения с выборными работниками специфичны тем, что, во-первых, они предполагают процедуру выборов на должность, которая предшествует процедуре заключения трудового договора, и, во-вторых, трудовая функция работника в данном случае определяется не трудовым договором, а соответствующим нормативным или административным актом (положением, уставом и т. п.). При этом гражданин (работник) должен выразить согласие на участие в выборах.

Возникновение трудовых отношений посредством выборов возможно только в тех случаях, когда трудовым законодательством прямо предусмотрена такая процедура. Ни работодатель, ни стороны трудовых отношений своим соглашением не вправе вводить процедуру выборов. В соответствии с действующим законодательством выборы на вакантную должность могут проводиться либо непосредственно населением, либо представительным органом.

*Возникновение трудовых отношений в результате избрания по конкурсу* регулируется ст. 18 ТК РФ, и предполагает, что трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, либо устав организации предусматривают перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу. Избрание на вакантную должность в результате конкурса является разновидностью выборного порядка возникновения трудовых правоотношений с некоторыми категориями работников (например, с профессорско-преподавательскими работниками высших учебных заведений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий).

*Замещение по конкурсу* также может быть предусмотрено уставом или положением организации. В этом случае работодатель должен утвердить положение о проведении конкурса на замещение должностей, которые предусмотрены уставом или положением организации. Конкурс можно объявлять на вакантные должности. Проведение конкурса возлагается на конкурсную комиссию. Все сведения, необходимые для проведения конкурса, носят гласный характер.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса в соответствии со ст. 22 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79- ФЗ (в ред. от 30.12.2015 г. № 418-ФЗ).

Статья 19 ТК РФ предусматривает возникновение трудовых отношений в результате *назначения на должность или утверждения в должности*. Указанные в ст. 19 ТК РФ основания возникновения трудовых отношений касаются, прежде всего, категории государственных служащих. При этом законодательство предусматривает возможность возникновения трудовых отношений на основании трудового договора в двух вариантах. Согласно

первому варианту вышестоящий компетентный орган государственного управления назначает гражданина (работника) на должность, после чего работодатель в трудовом договоре уточняет условия труда работника.

Для второго варианта характерно то, что между работодателем и гражданином (работником) уже достигнута принципиальная договоренность о занятии последним вакантной должности, однако в соответствии с действующим законодательством требуется акт утверждения в должности, исходящий от вышестоящего компетентного органа (например, утверждение в должности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера и т. п.).

Таким образом, если для первого варианта инициатива возникновения трудовых отношений исходит от вышестоящего органа, то во втором – от работодателя (после согласования с работником). Но в обоих случаях возникновение трудовых отношений связывается не только с трудовым договором, а со сложным юридическим фактом (юридическим составом), включающим в себя административно-правовой акт назначения на должность либо утверждения в должности плюс трудовой договор работодателя с работником. Необходимость назначения на должность или утверждение в должности обязательно должна быть закреплена в законе или иным нормативном правовом акте либо предусмотрена уставом (положением) данной организации.

На практике весьма распространенными являются случаи, когда трудовые отношения скрываются под гражданско-правовыми, более выгодными для работодателя.

Признание фактически сложившихся между сторонами отношений трудовыми может осуществляться по-разному. Например в добровольном порядке лицом, которое является заказчиком по договору (работодателем). Инициаторами такого признания вправе выступать гражданин, выполняющий работу на основании гражданско-правового договора (работник), либо государственный инспектор труда, имеющий право выдать работодателю соответствующее предписание. Такую же инициативу на основании [ст. 370](consultantplus://offline/ref%3DF3D2AFF5A81FCE00FE158E409ECE64B6AF417D05C20C2E119FB042D7370C6DE3DEC8557D4143B5y1G) ТК могут проявить и профсоюзный орган, инспекция труда профсоюзов, осуществляющие контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, а также сам работодатель.

В случаях возникновения спора о правовой природе заключенного договора, обжалования работодателем предписания государственного инспектора труда, прекращения спорных отношений признание этих отношений трудовыми осуществляется судом. Судебное решение, подтверждающее трудовой характер данных правоотношений, обязывает работодателя оформить трудовой договор надлежащим образом

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Таким образом, трудовой договор – юридический факт для возникновения трудового правоотношения или один из юридических фактов.

Когда правоотношение возникает на основе трудового договора, его значение как юридического факта становится стопроцентным. В случаях возникновения правоотношения из сложного юридического состава трудовой договор является важным, но одним из его юридических фактов. При незавершенном сложном составе иногда трудовой договор все же играет особую роль, так как до момента завершения трудовое правоотношение может возникнуть и нередко возникает именно из трудового договора и может прекратиться, если состав остался незавершенным.

Трудовые правоотношения хотя и являются длящимися, однако, имеют свое начало и окончание и они могут изменяться в процессе своего существования.

Основания возникновения трудовых правоотношений имеют двоякое значение: во-первых, они определяют порядок включения работников в трудовой коллектив конкретной организации и, во-вторых, обусловливают трудовую функцию (специальность, квалификацию, должность) и определяют оплату труда работника.

«Длится или прекращается ... не трудовой договор, а индивидуальное трудовое правоотношение. Иное толкование может привести к смешению этих правовых явлений, к подмене понятий», – пишет В.М. Лебедев. Его перу принадлежит афористичное выражение «трудовой договор умирает в трудовом правоотношении», так как исчерпывает себя как правообразующий юридический факт.

Под переводом понимают *изменение договорных условий*. В Трудовом кодексе дано легальное определение понятия перевода. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (статья 72.1).

Согласно законодательству, перевод (временно или постоянно) работника на другую работу возможен лишь по взаимному соглашению работ- ника и работодателя. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом.

В настоящее время благодаря внесенным в ТК РФ изменениям условия трудового договора делятся на обязательные для включения в трудовой договор и дополнительные. При этом, как и прежде, изменение абсолютно любого условия должно производиться по письменному соглашению сторон (за некоторыми исключениями).

Действующее законодательство предусмотрело, что основаниями прекращения трудовых правоотношений служат как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и односторонние волеизъявления каждой из них. В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений может быть

волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения. Статья 83 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора на основании вступившего в силу приговора суда. Основанием прекращения трудовых правоотношений считается призыв или поступление работника на военную службу. Поскольку трудовое правоотношение носит личный характер, оно, естественно, прекращается в связи со смертью работника либо признанием его в установленном порядке умершим. Перечень оснований прекращения трудового договора не является исчерпывающим и может быть расширен федеральными законами.

Когда речь идет о прекращении трудового договора, имеют в виду трудовой договор, выступающий в качестве трудового правоотношения. В основе возникновения, изменения и прекращения правоотношений, как известно, находятся юридические факты. Следовательно, для того, чтобы определить основания прекращения трудового правоотношения, нужно выявить круг соответствующих юридических фактов.

Юридические факты, лежащие в основе прекращения трудового правоотношения, отличаются многообразием и могут быть, поэтому подвергнуты самым разным классификациям. Одной из таких возможных классификаций является разделение оснований прекращения трудового договора с точки зрения их *волевого содержания*.

Можно говорить об основаниях прекращения трудового договора, предполагающих чью-либо *инициативу*, и об основаниях, исключающих эту инициативу, т. е. о прекращении трудового договора *без инициативы* кого бы то ни было. Общие основания для прекращения трудового договора сформулированы в ст. 77 ТК РФ.

Основания прекращения трудового договора, предполагающие наличие к тому чьей-либо *инициативы*, делятся на две группы. Это, во-первых, основания прекращения трудового договора *по инициативе сторон* трудового договора, во-вторых, основания прекращения трудового договора *по инициативе третьих лиц*. В свою очередь в рамках первой группы можно различать прекращение трудового договора по *совместной* и по *односторонней инициативе* работника (ст. 80 ТК РФ) или работодателя (ст. 81 ТК РФ). В качестве *третьих лиц* выступают субъекты, которые хотя и не являются стороной трудового договора (работником или работодателем), но их волеизъявление, направленное на прекращение договора, в силу закона имеет юридическое значение.

Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора, т. е. по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) возможно в любое время, когда стороны достигнут согласия на прекращение трудового договора. Соглашение сторон является достаточно удобным для обеих сторон основанием расторжения трудового договора при условии, что желание расторгнуть трудовой договор является добровольным и взаимным.

Совместная инициатива сторон имеет место и при прекращении трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную работу либо должность (п. 5 ст. 77 ТК РФ). В обоих рассматриваемых случаях юридическое значение имеет направленность воли, как минимум, *трех* субъектов.

Во-первых, необходимо наличие желания (или согласия) работника на прекращение трудового договора в связи с переводом к другому работодателю.

Во-вторых, требуется наличие встречного волеизъявления со стороны этого другого работодателя или организации, избирающей работника на должность, причем такое волеизъявление должно быть надлежащим образом оформлено (в первом случае в виде письменного согласия на перевод (либо приглашения на работу), во втором – в виде акта избрания на должность).

В-третьих, юридическое значение имеет согласие работодателя, с которым работник состоит в трудовом правоотношении, на прекращение договора в порядке перевода к другому работодателю; в противном случае, при отсутствии такого согласия, трудовой договор может быть прекращен в силу односторонней инициативы работника.

Основания, не предполагающие наличие инициативы кого бы то ни было на прекращение трудового договора, относятся к категории юридических фактов – *событий*.

Среди таких фактов, лежащих в основе прекращения трудового договора, следует, прежде всего, назвать *истечение срока* (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Вместе с тем если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Для прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия необходимо наличие сложного фактического состава: во-первых, факта истечения срока договора и, во- вторых, волеизъявления хотя бы одной из сторон о прекращении трудового договора.

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

Обстоятельством объективного характера, прекращающим трудовой договор, следует считать наступление полной нетрудоспособности работника (п. 5 ст. 83 ТК РФ). Полная нетрудоспособность исключает возможность использования труда работника, поэтому его перевод на другую работу невозможен и, следовательно, трудовой договор подлежит прекращению по причинам, не зависящим от воли работника, работодателя или третьих лиц.

Факт наступления полной нетрудоспособности удостоверяется со- ответствующим медицинским заключением.

*Смерть* работника, а также признание его судом безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ) являются обстоятельствами, безусловно прекращающими трудовое отношение, поскольку это диктуется самой правовой природой трудового договора, предполагающего выполнение обязанностей по договору исключительно самим работником. Выполнение трудовых обязанностей не может быть передано другому лицу, что, соответственно, полностью исключает возможность правопреемства по трудовому договору.

Точно таким же образом решается Трудовым кодексом и вопрос о судьбе трудового договора в случае смерти работодателя – физического лица, а также признания его судом безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ).

К юридическим фактам – событиям, прекращающим трудовой договор, нужно отнести и случаи наступления *чрезвычайных обстоятельств*, препятствующих продолжению трудовых отношений (стихийные бедствия, катастрофы, военные действия, крупные аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства), если данные обстоятельства признаны решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

Чаще всего трудовые правоотношения прекращаются по инициативе одной из сторон. Особое внимание законодатель уделяет прекращению трудового правоотношения по инициативе работодателя, поскольку в данной ситуации наблюдается наибольшее количество нарушений прав и законных интересов работников.

Необходимо четко разграничить понятия «субъект трудового права» и

«субъект трудового правоотношения».

*Субъект трудового права* – это потенциальный участник трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

*Субъект трудового правоотношения* – реальный участник этого юридического отношения. Субъект трудового права не всегда является субъектом трудового правоотношения, а субъект трудового правоотношения всегда будет субъектом трудового права.

Таким образом, очевидно, что понятие субъекта трудового права шире понятия субъекта трудового правоотношения.

Необходимо различать юридические категории в сфере трудового права, такие как «сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» и «участник трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений».

*Сторона* соответствующих отношений – это лицо, которое от своего имени приобретает определенные права и обязанности, наделяется юридическими гарантиями и самостоятельно несет предусмотренную законом ответственность.

*Участник «*принимает участие» в данных отношениях, действуя от имени и в интересах стороны. В некоторых случаях сторона и участник совпа- дают в одном лице. Например, работник – это и участник, и сторона трудового отношения.

Участники и стороны могут и не совпадать. Например, стороной отношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора является работодатель – юридическое лицо, а непосредственно участвует в них его представитель – руководитель организации.

Субъекты трудового права – это физические и юридические лица, обладающие способностью иметь и осуществлять непосредственно или через представителя права и юридические обязанности в трудовых и иных, непосредственно с ними связанных отношениях.

Субъекты трудового права являются носителями прав и соответствующих им обязанностей. В связи с этим, необходимо различать объективное, т. е. заключенное в нормах законодательства и субъективное право каждого субъекта отрасли.

*Классифицировать* субъектов трудового права можно *в зависимости от того, участниками каких отношений, входящих в предмет отрасли, они могут выступать*.

Например, *в отношениях по урегулированию коллективных трудовых споров* субъектами являются полномочные представители работников и работодателей, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, служба по урегулированию коллективных трудовых споров, а также суд, рассматривающий заявление о признании забастовки незаконной.

*Исходя из действующего законодательства*, можно классифицировать субъектов трудового права, выделив следующие виды:

* работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем, т. е. заключившие трудовой договор;
* работодатели – физические лица и юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работниками.

В теории права все субъекты делятся также на *индивидуальных* и *коллективных*. Это деление справедливо и в отношении субъектов трудового права. Если работник может выступать в качестве только физического лица, то работодатель может быть представлен как физическим, так и юридическим лицом, а такие субъекты трудового права, как профсоюзы, являются только коллективными субъектами.

Правовой статус субъектов трудового права реализуется в отношениях, входящих в предмет трудового права.

Правовой статус субъектов трудового права определяет их правовое положение как участников отношений, составляющих предмет трудового права и состоит из пяти элементов:

* *трудовая правоспособность*, т. е. признаваемая нормами трудового права способность участников трудовых отношений быть носителями трудовых прав и трудовых обязанностей;
* *трудовая дееспособность* – это способность субъекта трудового права самостоятельно осуществлять предоставленные законодательством права и нести установленные законодательством обязанности;
* *совокупность прав и обязанностей*, возникающих при их вступлении в отношения, составляющие предмет трудового права;
* *гарантии реализации трудовых прав и исполнения обязанностей*;
* *деликтоспособность*, т. е. способность нести ответственность за совершенное правонарушение.

Под гарантиями в данном случае следует понимать совокупность способов, при помощи которых субъект трудового права, с одной стороны, может потребовать реализации имеющихся у него прав и, с другой стороны, потребовать исполнения обязанностей от других участников отношений, входящих в предмет трудового права.

Трудовая правосубъектность является сложным и нормативно неопределенным правовым явлением.

Трудовая правосубъектность является юридической конструкцией, наличие которой предоставляет субъекту возможность реализации трудовых отношений в порядке, определенным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовая правосубъектность прямо вытекает из провозглашенного Конституцией Российской Федерации принципа свободы труда, и только на ее основе может сформироваться трудоправовой статус субъекта. Трудовая правосубъектность прямо нацелена на возникновение трудовых правоотношений на основе трудового договора.

По общему правилу трудовая правоспособность и трудовая дееспособность субъектов трудового права неразделимы. Поэтому зачастую употребляется термин, объединяющий эти понятия. Таким термином является

«праводееспособность». Из этого правила имеются исключения, например, работающие подростки, лица, ограниченные в дееспособности, которые могут не обладать в полном объеме трудовой дееспособностью. Как правило, неразрывно с праводееспособностью существует деликтоспособность. В связи с чем, эти три понятия (правоспособность, дееспособность, деликтоспособность) объединяют термином «правосубъектность».

По поводу понятия и содержания трудовой правосубъектности есть разные точки зрения. Так, например, в учебнике по трудовому праву под редакцией С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова правосубъектность рассматривается как способность лица быть субъектом права, т.е. способность владеть правами и нести обязанности, а также способность совершать юридически значимые действия и нести юридическую ответственность.

В учебнике по трудовому праву под редакцией О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой правосубъектность рассматривается как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права. При этом отмечается, что при наличии определенных условий (достижения определенного возраста, имущественной обособленности и др.), субъекты трудового права могут быть субъектами конкретных правоотношений, обладать конкретными правами и обязанностями. При этом права и обязанности могут приобретаться либо действиями субъектов трудового права, либо в силу действия закона.

Трудовая правосубъектность как разновидность общетеоретической правосубъектности характеризует общую возможность лица (физического и юридического) быть носителем трудовых прав и обязанностей, способность находиться в правоотношениях с соответствующими лицами. Данная категория охватывает как физических, так и юридических лиц, т.к. выступает основой того качества, которое необходимо иметь отдельному субъекту для того, чтобы быть признаваемым законом участником соответствующих общественных отношений.

*Трудовая правосубъектность* – способ определения лиц, которые могут быть носителями трудовых прав и обязанностей. Трудовая правосубъектность, не теряя своей самостоятельности, входит в состав сложного юридического понятия – трудоправового статуса.

Трудовая правосубъектность – это признанная государством способность иметь и лично реализовывать трудовые права и обязанности, а также способность самостоятельно нести юридическую ответственность за правонарушения в сфере труда.

По общему правилу правосубъектность в трудовом праве принято подразделять на общую и специальную.

Право - это то, что субъект — носитель права (работник, работодатель и др.) может реально осуществить как носитель права, реализовать данное право, а при его нарушении — оно будет обеспечено, защищено принудительной силой государства».

Обязанность - это объективно необходимое, должное поведение субъекта.

Субъективные права и обязанности, которые определены в законе, вытекают из него, являются основой правового статуса субъекта трудового права.

Как правило, они бывают зафиксированы в основных нормативных актах трудового законодательства (Конституция РФ, ТК РФ). Эти права и обязанности принято называть статутными.

"Правовой статус" - одно из центральных понятий теоретических исследований в праве. Теоретическое значение правового статуса (общего, отраслевого, специального) состоит в том, что он устанавливает набор базовых статусных прав (общих, отраслевых, специальных).

Правовой статус - это юридическое положение субъекта права, обладающего правосубъектностью, дающей возможность приобретать и реализовать предоставленные законом субъективные права, а также нести юридические обязанности на основе созданного государством механизма защиты и гарантированности прав субъектов.

Перечень статутных прав и обязанностей у субъектов трудового права бывает различным и зависит от функций субъекта в сфере труда.

Источником статутных прав в правовом статусе субъекта трудового права являются как законодательные акты, так и акты коллективно- договорного регулирования. Сфера распространения последних - более узкая, эти права исходят не непосредственно от государства, но от уполномоченных субъектов и в пределах, предоставленных им законом.

В число статутных входят конституционные права, а также те, которые в Трудовом кодексе РФ значатся как основные ([ст. ст. 21](consultantplus://offline/ref%3D95EEE7A3D525C8E4CB9A001EB3779DC9727F483036D6B94C6FFBFC509614CA33A37EA6817FD278E26D19Q), [22](consultantplus://offline/ref%3D95EEE7A3D525C8E4CB9A001EB3779DC9727F483036D6B94C6FFBFC509614CA33A37EA6817FD278EC6D1DQ)).

Субъект трудового права может быть наделен и специальным статусом. Статутные права и обязанности, распространяются на определенную категорию субъектов и могут содержаться в различных нормативных актах, причем не только трудового права. В ТК РФ есть [разд. XII](consultantplus://offline/ref%3D95EEE7A3D525C8E4CB9A001EB3779DC9727F483036D6B94C6FFBFC509614CA33A37EA6817FD37CED6D19Q) "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", в главах которого установлены специальные права и обязанности отдельных субъектов трудового права.

Работодатель – это физическое или юридическое лицо, использующее наемный, подчиненный ему организационно труд.

Юридическое лицо осуществляет свою компетенцию через представляющих его интересы физических лиц.

В структуре работодательской правосубъектности организации можно выделить *правоспособность, дееспособность, деликтоспособность, конкретные права и обязанности*. Правоспособность, деликтоспособность и дееспособность являются равными у всех организаций-работодателей, но конкретные их права и обязанности различаются по объему в зависимости от различных факторов.

Содержание работодательской правосубъектности организации необходимо рассматривать как совокупность прав в индивидуальных и коллективных трудовых правоотношениях.

Работодатель является участником как отношений, складывающихся у него непосредственно с каждым работником, так и отношений, складывающихся между ним и коллективом работников в целом. Чтобы организация смогла выступать в качестве субъекта двух групп трудовых правоотношений, она должна быть наделена соответствующими исходными (общими) правами и обязанностями. Специфика этих групп исходных прав и обязанностей и обусловила их теоретическое разделение.

Содержание конкретных прав и обязанностей работодателя определяют такие факторы, как организационно-правовая форма, форма собственности, территориальная расположенность работодателя, а также цели и задачи, для достижения которых организация создается. Права и обязанности, входящие в содержание указанного элемента, не являются одинаковыми для всех работодателей, так как различаются те факторы, которые определяют само это содержание.

Для возникновения правосубъектности работодателя, т. е. для его формирования в качестве субъекта права, так же, как и для работника, необходимы материальные и формальные условия.

Материальные условия правосубъектности работодателя – это наличие у работодателя своей хозяйственной сферы деятельности, в которой осуществляется трудовая деятельность наемного работника или в связи с которой она бы осуществлялась.

Хозяйственная сфера работодателя состоит из следующих элементов:

* имя работодателя;
* цели, которые носят длящийся характер;
* имущество, для достижения хозяйственных целей;
* организация.

Работодатель, может выразить свою волю через созданные им органы. Юридические лица осуществляют работодательскую правосубъектность через свои органы управления или уполномоченных ими лиц. Таким органом в трудовых отношениях, как правило, является руководитель организации, либо иное лицо, которому в установленном порядке предоставлено право выступать от имени работодателя.

Чтобы обеспечить использование труда работника, этот труд должен быть организован. Хозяйственная сфера работодателя - это также внутренний правопорядок, т. е. урегулированный нормами порядок отношений участников производства в процессе труда. Он определяется трудовыми договорами, а также системой норм внедоговорного характера (в том числе и законодательством о труде).

Формальные (юридические) условия правосубъектности работодателя как субъекта права – это юридическое оформление существования субъекта.

Возникновение работодателя как субъекта права, происходит при наличии следующих условий:

* *нормативного акта*, определяющего общие основания для признания правосубъектности работодателя
* *административного акта государства*, констатирующего наличие трудовой правосубъектности у конкретного лица (*акта государственной регистрации*).

Юридическое лицо считается созданным с момента его *государственной регистрации* – с этого момента возникает работодательская правосубъектность у юридического лица (п.2 ст. 51 ГК РФ).

Трудовая правосубъектность организации – юридического лица является общей в том смысле, что ее объем не зависит от целей и задач, ради которых создана данная организация. Объем прав, обязанностей и ответственности имеет равный масштаб применительно ко всем работодателям – юридическим лицам. В то же время на работодателя могут быть возложены дополнительные обязанности в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором. Однако в силу тех же правовых актов работодатель не может приобретать дополнительные права, которые могут обернуться для его работников дополнительными обязанностями, мерами ответственности либо основанием для снижения уровня их трудовых прав и гарантий в сравнении с законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Работодательская правосубъектность индивидуального предпринимателя возникает с момента государственной регистрации.

Регистрация в качестве работодателя – физического лица осуществляется посредством государственной регистрации заключенного им трудового договора с работником (ст. 303 ТК РФ).

В качестве работодателей (ст. 20 ТК РФ) могут выступать *физические* и

*юридические лица*.

Физическое лицо может выступать работодателем в трех случаях, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

* + использует труд другого физического лица в целях отправления неких публичных функций, исполняемых на основании государственной регистрации и (или) лицензирования (например, в качестве частного нотариуса, адвоката);
  + использует труд другого физического лица в своем потребительском хозяйстве в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства в качестве, например, таких домашних работников, как няня, домашняя хозяйка, домоправитель, гувернер (или гувернантка), секретарь и т. п.

Полная трудовая правосубъектность работодателей – физических лиц связывается:

а) для *индивидуальных предпринимателей* – с актом государственной регистрации лица в качестве индивидуального предпринимателя;

б) для *лиц, осуществляющих определенные публичные функции*, – с получением официального статуса частного нотариуса или адвоката;

в) для *лиц, применяющих труд других лиц в своем личном потребительском хозяйстве*, – с достижением возраста 18 лет и (или) наличием полной гражданской дееспособности, позволяющей каждому физическому лицу не только совершать юридически значимые действия, но и нести ответственность за исполнение (неисполнение) вытекающих из них обязанностей.

В соответствии со ст.20 ТК РФ *Физические лица, достигшие 18 лет и имеющие самостоятельный доход, но ограниченные судом в дееспособности*,имеют право заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания или помощи по ведению домашнего хозяйства лишь с письменного согласия попечителей.

*Физические лица, достигшие 18 лет и имеющие самостоятельный доход, но признанные судом недееспособными*, не имеют права самостоятельно заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания или помощи по ведению домашнего хозяйства. Такие договоры заключаются за них их опекунами.

*Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет* имеют право заключать трудовые договоры с работниками для личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства при наличии двух условиях:

* собственного заработка, стипендии или иных доходов;
* согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Законные представители несут дополнительную юридическую ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений несовершеннолетних работодателей, включая обязательства по выплате заработной платы.

В качестве работодателей могут выступать и иные субъекты, наделенные в установленных законом случаях правом заключать трудовые договоры.

*Основные права и обязанности работодателя* установлены в ст. 22 ТК

РФ. Работодатель как субъект трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений выступает носителем определенных прав и обязанностей, которые могут иметь статутный и договорный характер.

*Статутный перечень прав и обязанностей работодателя* (ст. 22 ТК РФ), носит императивный характер. Посредством данного перечня происходит установление общих границ организационно-управленческой власти работодателя над своими работниками. В пределах этой власти работодателю как субъекту отношений по организации труда и управлению трудом предоставлены права:

* поощрять работников за добросовестный эффективный труд (ст. 191 ТК РФ);
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к своему имуществу и имуществу других работников;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (см. ст. 193 ТК РФ);
* принимать локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ).

Общее число статутных прав, предоставленных работодателю, заметно меньше прав, данных работнику (ст. 21 ТК). Это объясняется тем, что работодатель, как правило, обладает достаточными экономическими и организационно-управленческими возможностями для самостоятельного удовлетворения своих интересов во взаимоотношениях с работниками. В отличие от них, работники нуждаются в гарантированном законом объеме статутных трудовых прав, защите от возможных злоупотреблений работодателя.

Перечень статутных обязанностей работодателя шире перечня обязанностей работника. Это свидетельствует о предоставлении работникам дополнительных гарантий реализации их статутных прав.

Неисполнение работодателями своих обязанностей влечет для них или представляющих их лиц уголовную, административную, материальную и дисциплинарную ответственность (ст. ст. 234 – 237, 419 ТК).

Действующее трудовое законодательство также вводит в оборот понятие «*представитель работодателя*».

В соответствии с ч.1 ст. 33 ТК РФ *интересы работодателя* при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют *руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица* в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

*Объединение работодателей* – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

В соответствии со ст. 34 ТК РФ *представителями работодателей – федеральных государственных учреждений*, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, 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 Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.*

В качестве работника может выступать только *человек* (физическое лицо). Животные, объединения людей (в том числе и юридические лица), способностью к труду не обладают.

Работник как субъект трудового права должен иметь трудовую правосубъектность, которая включает в себя *правоспособность, дееспособность и деликтоспособность*.

В связи с тем, что только сам работник может реализовать свою способность к труду, только лично он может приобретать вытекающие из этого права и обязанности, изменять и прекращать их. Только лично он (работник), может совершить правонарушение в связи со своей трудовой деятельность и понести юридическую ответственность. Эта способность не может быть реализована представителями работника. Трудовая правосубъектность работника есть *единство* его трудовой правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.

Условия трудовой правосубъектности работника делятся на две группы

* *материальные* и *формальные*.

Содержание *материальных* условий трудовой правосубъектности работника вытекает из характера труда и представляет собой *способности к труду* как совокупности определенных интеллектуальных и волевых качеств, характеризующих его личность.

Необходимо адекватно оценивать окружающий мир, свое место в нем (интеллектуальный фактор), руководить своим поведением для достижения поставленных целей (волевой фактор).

Для возникновения трудовой правосубъектности недостаточно наличия фактической способности к труду. Необходимо, чтобы лицо обладало социальной зрелостью, которая позволит осознанно распоряжаться правами и принимать на себя те обязанности, вытекающие из факта реализации способности к труду в рамках трудового отношения. То есть, работник должен достичь определенного возраста, который устанавливается в законе. Это есть *формальное условие* трудовой правосубъектности.

Правосубъектность работника определяется ст. 37 Конституции РФ и в Трудовом кодексе РФ. Статья 63 ТК РФ определяет возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора.

Трудовая правосубъектность возникает у лица, достигшего 16 лет. Из этого общего правила законодатель допускает ряд исключений.

1. Получившие общее образование или получающие общее образование и *достигшие возраста пятнадцати лет*, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
2. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и *достигшим возраста четырнадцати лет*, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.
3. 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 возраста четырнадцати лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Законодательство не содержит общего запрета на вступление в трудовые правоотношения лиц, достигших некоего предельного возраста.

Имеются лишь отдельные исключения из этого правила, касающиеся, например, государственных служащих, которым установлен предельный возраст в 60 лет для пребывания на государственной гражданской службе (ст. 25.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. (ред. от 03.07.2016 г. № 276- ФЗ) № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). По достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина он может продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора на должности, не являющейся должностью гражданской службы.

Основные права и обязанности работника как субъекта трудового права указаны в ст. 21 ТК РФ, в отличие от прав и обязанностей работодателя, сформулированы в Трудовом кодексе РФ в виде исчерпывающего перечня. Основным правам наемного работника корреспондируют соответствующие обязанности работодателя и, наоборот, основным обязанностям работника соответствуют определенные права работодателя. Однако не следует механически сравнивать содержание ст. ст. 21 и 22 ТК РФ, устанавливающих основные обязанности и права сторон трудового правоотношения, хотя бы в силу того, что перечень основных прав и обязанностей работодателя в ст. 22 ТК РФ открытый, т. е. не исчерпывающий.

В Российской Федерации в соответствии с [ч. 3 статьи 62](consultantplus://offline/ref%3D962EA3EABD111ED327085BADF193E07FC4CCB81FF4268FD7718D9AD46EA572306C8FE6BD8E35G4z3N) Конституции РФ иностранные граждане и лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

В развитие конституционных положений [ст. 11](consultantplus://offline/ref%3D962EA3EABD111ED327085BADF193E07FC7CCBD1CF676D8D520D894D166F53A2022CAEBBF8C33G4z3N) ТК РФ устанавливает, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных

юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Приведенная норма означает, что трудовая правосубъектность иностранцев и лиц без гражданства приравнивается к трудовой правосубъектности российских граждан.

В соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ иностранный гражданин - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Термин "иностранный гражданин" по смыслу указанного [Закона](consultantplus://offline/ref%3DB7694A940EBB77FD6733371A432A65E9A1A9FC8C561D7833B8B63564FA21NDS) включает в себя и понятие "лицо без гражданства". Кроме того, в международных документах и в российском законодательстве в отношении работающих на территории иностранного государства иностранных граждан используются такие понятия, как: "трудящийся-мигрант", "работник-мигрант" и "иностранный работник".

В ТК РФ 01.12.2014 г. введена глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Дополнительно к требованиям ч.1 ст.57 ТК РФ в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

* + разрешении на работу или патенте;
  + разрешении на временное проживание в Российской Федерации;
  + виде на жительство.

Установлены дополнительные требования к перечню документов, которые предъявляются иностранным работником, в соответствии со ст.65 ТК РФ.

Статья 327.6 ТК РФ устанавливает особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, ст.327 ТК РФ – особенности выплаты ему выходного пособия.

Таким образом, хотя трудовые отношения с иностранными гражданами регулируются общими правилами трудового законодательства, необходимо

учитывать особенности и ограничения, которые к ним применяются, в частности по возрасту, границам пребывания в России, виду деятельности, указанному в разрешении на работу, по срокам действия визы, разрешения на работу (или на временное проживание), а также при командировании иностранного работника.

Руководитель организации как субъект трудового права обладает особым трудоправовым статусом, так как относится к категории субъектов, непосредственно занимающихся управленческой деятельностью, т.е. к должностным лицам.

Руководитель организации выступает первым должностным лицом любой организации, действующим от имени юридического лица без доверенности, и труд руководителя в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников.

Согласно [ст. 273](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF06396549EE7C17E0EDC5F655E6E94o0XBS) ТК РФ "руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF0639654o9XES), 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".

Согласно [ст. 281](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF06396549EE7C17E0EDC5F655E6E9Ao0XES) ТК РФ особенности регулирования труда, установленные для руководителя, могут распространяться и на членов коллегиального исполнительного органа организации согласно федеральным законам, учредительным документам организации, т.е. члены коллегиального исполнительного органа фактически также осуществляют руководство организацией на коллегиальных началах.

Труд руководителя в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников организации. [ТК](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF0639654o9XES) РФ, устанавливая особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, не выделяет специальные критерии трудовой правосубъектности руководителя, хотя [ч. 2](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF06396549EE7C17E0EDC5F6557o6XBS) [ст. 275](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF06396549EE7C17E0EDC5F6557o6XBS) ТК РФ подчеркивает, что "трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.)"

Руководитель организации любой организационно-правовой формы должен в первую очередь осуществлять руководство производственной деятельностью и, как следствие, обладать комплексом профессиональных знаний, т.е. иметь соответствующий образовательный ценз, причем наличия соответствующего образования бывает недостаточно, так как требуется опыт работы в той или иной сфере общественного производства, т.е. стаж работы в определенных должностях специалистов.

Руководитель - это работник (физическое лицо) и субъект трудового права. Согласно [п. 4 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref%3D6C1CF0066FE7249291B28D510F967022B600A978F3EAFE0DF06396549EE7C17E0EDC5F655F6D9Ao0X8S) ТК РФ смена собственника имущества организации влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, т.е. норма закона рассматривает руководителя, прежде всего, как работника, с которым работодатель вправе расторгнуть по своей инициативе трудовой договор.

Особый трудоправовой статус руководителя прослеживается в процессе не только заключения, но и расторжения трудовых договоров.

По мнению С.Ю. Головиной1, серьезнейшая проблема - реализация решений органов по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе, особенно если это касается руководителей организации (акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью), так как сложно организовать немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе, оформив это действие решением собрания акционеров (совета директоров) акционерного общества или собрания участников общества с ограниченной ответственностью.

Трудоправовой статус руководителя организации необходимо рассматривать с учетом всех элементов правового статуса субъекта трудового правоотношения, включая: 1) трудовую правосубъектность, обусловленную особым правовым положением данного субъекта в трудовом процессе; 2) права и обязанности; 3) гарантии трудовых прав руководителей как работников; 4) юридическую ответственность, включая дисциплинарную, административную, уголовную и гражданско-правовую за совершение трудовых правонарушений по нормам российского законодательства.

Российский законодатель в [ТК](consultantplus://offline/ref%3D0F695E36D75ACF22A790F438692A9CD5AA1A28E4A1606782BEFE48225A08l8S) РФ отказался от использования понятия "трудовой коллектив", заменив его нейтральным словом "работники". Тем не менее трудовой коллектив существует и в условиях рыночной экономики. С появлением нетипичных форм занятости, в особенности дистанционной работы, традиционное представление о трудовом коллективе размывается.

Выступая за возврат от абстрактного понятия "работники организации" к коллективному субъекту трудового права - трудовому коллективу, революционная смена законодателем своей позиции в отношении трудового коллектива неоправданна по меньшей мере по двум причинам. Во-первых, не был учтен российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с традиционно культивируемой в советской идеологии моделью коллективизма. В условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе малого и среднего бизнеса, отказ от представительного органа работников чреват нарастанием напряженности между работниками и работодателем (собственником). Во-вторых, трудовой коллектив как коллективный субъект в трудовом праве фактически сохраняет все признаки самостоятельного органа.

Коллектив работников представляет собой сложное, меняющееся и неоднородное сообщество людей, которому требуются представители для реализации коллективных прав. При этом формально работники законодательно не ограничены в количестве и видах представителей. Представлять интересы работников могут один или несколько профсоюзов или *иной представительный орган работников*, уполномоченный в установленном порядке. Полномочность представителей сторон закреплена в качестве одного из принципов социального партнерства. Чаще всего представляют интересы работников профсоюзы. В соответствии со ст. 31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие- либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя 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 тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Работники, избирая своих представителей, вправе наделить полномочиями по представительству конкретное лицо (лица), в том числе конкретного работника, или сформировать особый представительный орган.

В Трудовом кодексе РФ названы случаи осуществления представительства иными лицами (органами), при этом законодателями используется различная терминология: представители работников [(ст. 29)](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716380A7zCP9E), представительные органы работников ([ст. ст. 8](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A273z6PAE), [88](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716384A6zCP3E), [99](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A677z6P4E), [103](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716385A0zCP9E), [113](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A678z6P4E), [123](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A271638AA7zCP0E), [136](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A271638BA1zCP1E), [162](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716282A0zCP6E),

[190](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A478z6PAE), [193](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716283AAzCP0E), [195](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17AB70z6P2E), [196](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A2716280A3zCP6E) ТК РФ); представительные органы работников организации ([ст. 73](consultantplus://offline/ref%3DF4FF4449C1327762B66649273A42C3FCFBDBA980B83DA7A13F9425F69CF07D77B02B17A774z6P1E) ТК РФ).

Полномочия иного представительного органа работников определены ТК РФ. Это, во-первых, полномочия, которые предусмотрены ст.29 ТК РФ и определяют полномочия иного представителя как альтернативного носителя прав, аналогичных профсоюзным. А именно, представлять 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 с работодателем. Во-вторых, ТК РФ устанавливает и некоторые другие полномочия иного представительного органа, например:

* предъявлять работодателю представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и получать от него сообщения о принятых мерах (ст.22 ТК РФ);
* участвовать в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст.210 ТК РФ);
* обращаться за государственной экспертизой условий труда и получать соответствующие экспертные заключения государственной экспертизы (ст.216.1 ТК РФ);
* направлять в состав двухстороннего комитета (комиссии) по охране труда своих представителей (ст.218 ТК РФ);
* получать от работников обращения по вопросам охраны труда (ст.219 ТК РФ);
* высказывать мотивированное мнение по устанавливаемым работодателем нормам бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ), а также принимаемым правилам и инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ);
* участвовать в формировании комиссии по расследованию несчастного случая на производстве (ст.229 ТК РФ)1.

*Профсоюз* – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (далее – Закон о профсоюзах).

Законодательство о профсоюзах составляет часть трудового права. Оно определяет правовое положение профсоюзов (правовой статус), устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Цели и задачи профсоюзов вытекают из [ст. 30](consultantplus://offline/ref%3D44FBDF43BF916133A07B8D2A469A0FFD3B2B1A18BE6E9500105DC1FEE7AFFA426F2E5FD2A1B4a6u6R) Конституции России 1993 г. Это - защита членов профсоюзов. Функции профсоюзов закреплены в федеральных законах, среди которых, в первую очередь, следует назвать Закон о профсоюзах, Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref%3D44FBDF43BF916133A07B8D2A469A0FFD3826191ABD38C2024108CFFBEFaFuFR) РФ и ряд других федеральных законов, принятых в развитие [Конституции](consultantplus://offline/ref%3D44FBDF43BF916133A07B8D2A469A0FFD3B2B1A18BE6E9500105DC1aFuER) РФ.

В Трудовом кодексе РФ профсоюзам посвящена гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами», в которой закреплены основные формы реализации профессиональными союзами защитных функций по отношению к работникам.

Каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Профсоюзы создают свои объединения (ассоциации) по отраслевому,

территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку – общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) сотрудничают с профсоюзами других государств, вступают в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключают с ними договоры, соглашения.

*Правовой статус профсоюза.* Профсоюз как субъект трудового права по закону наделяется правовым статусом, который дает ему возможность участвовать в конкретных правоотношениях.

*Правоспособность профсоюзов,* их объединений возникает как правоспособность юридического лица с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Минюсте России или его территориальном органе. Но они вправе и не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица. Заканчивается правоспособность с ликвидацией профессионального союза.

Для осуществления правосубъектности необходимы определенные условия, которые и можно рассматривать как признаки правосубъектности профессионального союза.

Среди *материальных условий* основную роль играет *организация*, значение которой заключается в том, что только при ее наличии профсоюз может выявлять интересы своих членов, фиксировать, представлять во взаимоотношениях с внешними субъектами (работодателями, государством, другими профсоюзами и т. п.) и защищать их.

Второе материальное условие правосубъектности профсоюза – это

*наличие имущества*.

Основным источником имущества профсоюзов являются взносы его участников. Вместе с тем имущество профсоюза может пополняться за счет поступлений от прибыли создаваемых профсоюзами коммерческих предприятий, являющихся самостоятельно хозяйствующими субъектами.

Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, уставами первичных профсоюзных организаций (п. 4 ст. 24 Закона о профсоюзах).

*Формальным условием* правосубъектности профессионального союза является его *легализация в обществе*, в силу чего необходимым признаком профсоюза как субъекта права следует считать наличие имени (наименования) и устава, в котором фиксируется это имя, а также указываются другие условия правосубъектности профессионального союза. Уведомительная государственная регистрация профсоюзных организаций осуществляется Министерством юстиции РФ или его территориальным органом в субъекте федерации по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Указанная регистрация является основанием для включения профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в реестр общественных объединений.

Запрещается дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально- трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ, а также не обусловливает прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица с работы.

Основной формой, в которой выражается деятельность профессиональных союзов, является ведение коллективных переговоров с предпринимателями, воздействие на предпринимателей посредством объявления забастовки.

Согласно п. 1 ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

*Содержанием правосубъектности профессионального союза* является:

* способность выявлять, фиксировать и представлять во взаимоотношениях с внешними субъектами интересы своих членов;
* способность защищать указанные интересы;
* работодательскую правосубъектность;
* имущественную правосубъектность;
* деликтоспособность.

*Основные права и обязанности профсоюзов.* Основные *права профсоюзов* предусмотрены в гл. II Закона о профсоюзах.

Статья 11 указанного закона предусматривает право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности.

Во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются госу- дарством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это – особая юридическая категория – права- обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве.

Во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать.

В-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников.

В-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутри профсоюзного) воздействия.

В соответствии с положениями Закона о профсоюзах профсоюзным организациям предоставляются следующие права:

* на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений и коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсою[зе (ст. 11)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F12Eq9E8H);
* на содействие занятости. Осуществляется путем участия в разработке государственных программ занятости, предложения мер по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлении контроля за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости [(ст. 12)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F027q9E7H);
* на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров от имени работников и контроль за их выполнением [(ст. 13)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F026q9E2H);
* на участие в урегулировании коллективных трудовых споров, организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально- трудовых прав и интересов работников [(ст. 14)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F025q9E0H);
* на участие в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ, на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также право на контроль за использованием средств этих фондов;
* на взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта [(ст. 15)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F025q9E7H);
* на выдвижение кандидатур своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации [(ст. 16)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F024q9E1H);
* на получение от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информации по социально-трудовым вопросам [(ст. 17)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F024q9E5H);
* на создание образовательных организаций и научных организаций, осуществление подготовки и дополнительного профессионального образования профсоюзных работников и членов профсоюза [(ст. 18)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F024q9E8H);
* на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены профсоюза; беспрепятственно посещать организации, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены профсоюза, для проведения проверок, требовать устранения выявленных нарушений [(ст. 19)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F023q9E2H);
* на участие в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности; на участие в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов [(ст. 20)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F325q9E5H);
* на участие в приватизации государственного и муниципального имущества [(ст. 21)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F022q9E2H);
* на участие в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также на осуществление контроля за соблюдением законодательства в указанной сфере [(ст. 22)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F022q9E7H);
* на подачу заявлений в защиту трудовых прав членов профсоюза и других работников по их или собственной инициативе в органы, рассматривающие трудовые споры [(ст. 23)](consultantplus://offline/ref%3D899B32FB5EDEC96566525903490D7D96A8ECA5D94FE592B92E44FF993AC8AD1109C462AFCC43F022q9E9H).

Для реализации этих прав Закон о профсоюзах закрепил принцип независимости профсоюзов [(ст. 5)](consultantplus://offline/ref%3D9730D2A46EFC07A42EC340BB2F01CA157685A0EB37EA9EDF58CE7D2EA9673F9539CCCABDE2C47BGDD7H):

[Статья 370](consultantplus://offline/ref%3DACFA517B69B13260C9555CB797AB42991864838ABBE3635FFCD9C30D7CFD2D2F8A5E3E3E3BE6i8F5H) ТК РФ устанавливает права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Нормы данной [статьи](consultantplus://offline/ref%3DACFA517B69B13260C9555CB797AB42991864838ABBE3635FFCD9C30D7CFD2D2F8A5E3E3E3BE6i8F5H) во многом повторяют права, предоставленные профсоюзам положениями [гл. 2](consultantplus://offline/ref%3DACFA517B69B13260C9555CB797AB429918648388B8E1635FFCD9C30D7CFD2D2F8A5E3E3E39E182C4i8FAH) Закона о профсоюзах.

Наиболее общим правом профсоюзов, определяющим другие права профсоюзов, является право на защиту трудовых прав работников.

Статья 30 Конституции РФ, ст. 2, 21 ТК РФ предусматривают право граждан на объединение в профсоюзы именно с целью защиты своих прав и интересов. Этой целью объективно обусловлены защитная функция профсоюзов и их право на осуществление такой защиты. Права профсоюзов,

закрепленные трудовым законодательством, являются конкретизацией их наиболее общего права на защиту трудовых прав работников.

Другое общее право профсоюзов - право на представительство интересов работников, рассматривается как следствие признания государством права профсоюзов на защиту ими трудовых прав работников. Без права на представительство не может быть успешно реализовано право профсоюзов на защиту трудовых прав работников.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают перед го- сударством за реализацию своих прав-обязанностей. (Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридическая ответственность, вытекая из нарушения норм трудового законодательства, носит все же гражданско-правовой характер). Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав-обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзных органов как работодателей.

Особенности в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Следственного комитета Российской Федерации, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами

Во исполнение [Указа](consultantplus://offline/ref%3D6168B5848DB3C3A8CF1FAECE3E7F1E112A80BA55724882A38E16EB4E50BEF0DF587E31583F525811l1P1T) Президента РФ от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"2 было принято решение о создании производственных советов. Они образуются по инициативе работодателей и представляют собой совещательный орган, призванный аккумулировать предложения работников по обеспечению роста производительности труда, повышению квалификации работников и иные вопросы, относящиеся к производственной деятельности.

Производственный совет - это совещательный орган, в состав которого на добровольной основе входят работники организации, имеющие значительные достижения в трудовой деятельности ([абз. 9 ч. 1 ст. 22](consultantplus://offline/ref%3DB16B0C5BA51A637F2C50682E79B972FDFDD9A5ACEDFAA5C661890EBBBBF0D76E4F2A558A39E7H6e8T) ТК РФ). Понятие "производственный совет" введено в трудовое законодательство Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3DB16B0C5BA51A637F2C50682E79B972FDFEDDA3A4EAFCA5C661890EBBBBHFe0T) от 07.05.2013 № 95-ФЗ.

Создание производственного совета позволит работодателю наладить эффективное взаимодействие с трудовым коллективом по многим значимым вопросам, в том числе:

* оптимизация организационной структуры предприятия;
* совершенствование используемых технологий;
* подготовка перспективных планов модернизации производства.

Право создавать такой орган имеют все работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, которые не являются индивидуальными предпринимателями ([абз. 9 ч. 1 ст. 22](consultantplus://offline/ref%3DB16B0C5BA51A637F2C50682E79B972FDFDD9A5ACEDFAA5C661890EBBBBF0D76E4F2A558A39E7H6e8T) ТК РФ).

В функции производственного совета входят анализ, обобщение и представление работодателю предложений по различным вопросам деятельности организации. Предложения могут быть направлены ([абз. 9 ч. 1](consultantplus://offline/ref%3DEDBE9F3C25342F532AD6C66AE891F8A34F0BDBE20B00AFAA6FFB5B3FF3B286F6D80A430AD080H1f4T) [ст. 22](consultantplus://offline/ref%3DEDBE9F3C25342F532AD6C66AE891F8A34F0BDBE20B00AFAA6FFB5B3FF3B286F6D80A430AD080H1f4T) ТК РФ):

1. на совершенствование производственной деятельности и отдельных производственных процессов.

Например, предложения могут предусматривать подготовку плана поэтапной оптимизации производственных процессов, внедрение комплекса мероприятий, которые позволят улучшить условия труда;

1. внедрение новой техники и новых технологий, а именно:

* разработку и освоение новых технологических процессов и модернизацию текущих;
* внедрение в производство новых технологий, машин, оборудования, инструментов и материалов;
* использование информационных технологий и новых способов производства продукции и др.

Дополнительно может быть представлен план бюджетных расходов с оценкой возможных рисков и прогнозом экономического развития организации;

1. повышение производительности труда и квалификации работников.

Предложения могут включать организационные, экономические и социальные меры воздействия на работников в целях развития их творческой инициативы, эффективного освоения новых технологических процессов, а также использования имеющихся материальных и трудовых ресурсов.

При регулировании вопроса о компетенции производственного совета значение имеет разграничение полномочий между производственным советом и профсоюзом

Конкретизируя полномочия, следует помнить о том, что производственные советы не полномочны решать вопросы, отнесенные федеральными законами к исключительной компетенции органов управления организации, а также к компетенции профессиональных союзов, первичных

профсоюзных организаций, их органов. Иными словами, производственные советы полномочны реализовывать исключительно совещательные функции по вопросам повышения производительности труда, совершенствования производственной деятельности.

Закон не упоминает о гарантиях деятельности нового органа - в данном случае будет применяться [ст. 32](consultantplus://offline/ref%3DF4C7678CC1BF6B41B04954A4AB0EAD6795525BC8A9FCBCDEA6F08F816F2EBE589F2976BF1CCDA05AW8i7T) ТК РФ: работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Конкретный перечень предоставляемых гарантий остается на усмотрение работодателя. Работодателю, в свою очередь, выгодно закрепить типовые материальные, юридические и специальные гарантии деятельности представительных органов работников в целях повышения доверия к новому органу у работников и на этой основе участвовать в его деятельности.

# ЛЕКЦИЯ. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Законодательное определение данного понятия сформулировано в ст. 23 ТК РФ, где сказано, что социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Государство оставляет за собой решение вопросов, наиболее значимых для работников и работодателей, – установление минимальных социально- трудовых стандартов, предоставляя все больший простор для коллективно- договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Сотрудничество между работодателями и работниками, вовлечение последних в принятие управленческих решений способствуют повышению их заинтересованности в результатах своего труда и, как следствие, росту совокупного производственного результата. Это позволяет реализовать интерес работников к повышению заработной платы, интерес работодателя к получению более высокой прибыли и интерес государства к росту налоговых поступлений.

Социальное партнерство осуществляется как на *двусторонней* основе (в условиях так называемого «бипартизма»), так и на *трехсторонней* основе (в условиях «трипартизма»)

На сегодняшний день государство выступает, главным образом, в качестве гаранта социального партнерства, обеспечивающего равноправие участников социально-партнерских отношений и защиту их прав. Конституционной основой развития отношений социального партнерства в нашей стране являются нормы ст. 7 Конституции РФ, определяющей Российскую Федерацию как социальное государство. Это позволяет говорить о признании необходимости социального сотрудничества.

Правовое регулирование социального партнерства в кодификационном акте впервые нашло отражение в ТК, его разделе II «Социальное партнерство в сфере труда». О том, что отношения по социальному партнерству в сфере труда, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений регулируются трудовым законодательством, прямо сказано в ст. 1 ТК.

Трудовое право, выступая в качестве элемента механизма реализации социальной политики государства, обеспечивает на основе принципов социального партнерства сотрудничество работников (представителей работников) и работодателей (представителей работодателей).

При явной противоположности интересов сторон трудовых отношений вполне понятна необходимость поиска компромисса путем достижения взаимных договоренностей. Основным назначением социального партнерства является создание и применение трудовых норм, регламентация труда с позиций расширения договорных возможностей сторон, сбалансирование интересов работников и работодателей, соблюдение взаимных прав и обязанностей.

Таким образом, законодатель предоставляет возможность распространения льгот, гарантий и компенсаций, устанавливаемых актами социального партнерства, на значительно большее число граждан, давая дополнительную социальную защиту в сфере труда тем, которые в этом особенно нуждаются (несовершеннолетним работникам, лицам с семейными обязанностями и т.д.).

*Законодательный перечень принципов* социального партнерства сформулирован в ст. 24 ТК РФ. На первом месте среди принципов социального партнерства названо *равноправие сторон*, т. е. работников и работодателей, который предполагает право каждой из сторон инициировать коллективные переговоры, предлагать вопросы для обсуждения и закрепления в социально-партнерских актах, свободно излагать свое мнение, участвовать в принятии решений.

Принципы *уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях* определяются характером отношений социального партнерства, который предполагает достижение социальными партнерами соглашения, согласование их воль.

*Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях* является формой достижения необходимого уровня условий труда и его оплаты является.

*Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства* – в России стало важнейшей составляющей государственной политики, создана законодательная база, обеспечивающая регулирование

социально-трудовых отношений, на всех уровнях сформированы трех- или двусторонние комиссии.

Принцип *соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов* обеспечивает законность взаимоотношений между социальными партнерами и их представителями при строгом соблюдении ими правил и процедур, установленных в соответствующих законах и иных нормативных правовых актах.

Принцип *полномочности представителей сторон* является одним из необходимых условий признания коллективного договора или соглашения в качестве правового акта. Независимо от уровня переговоров по подготовке указанных правовых актов необходима обязательная проверка легитимности (законности) каждой из сторон социального партнерства.

Принцип *свободы выбора при обсуждении вопросов*, входящих в сферу труда, предполагает возможность самостоятельного определения представителями сторон социального партнерства круга вопросов для обсуждения в ходе коллективных переговоров, а также содержания социально-партнерских актов. Этот принцип учтен законодателем при определении круга вопросов, включаемых в коллективные договоры и соглашения (ст.ст. 41, 46 ТК).

Принцип *добровольности принятия сторонами на себя обязательств* вытекает из предыдущего принципа свободы сторон в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. В силу данного принципа никакие третьи лица, в том числе и государственные органы, не вправе вмешиваться в процесс коллективных переговоров, обязывать субъектов социального партнерства провести переговоры по определенным вопросам и принять на себя определенные обязательства.

В силу *принципа реальности обязательств* сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить.

Принцип *обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений* предполагает обязанность сторон указанных социально- партнерских актов неуклонно исполнять добровольно взятые на себя обязательства. Соблюдение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

*Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений* является одним из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. Без осуществления постоянного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение.

Принцип *ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений* вытекает из принципа обязательности выполнения коллективного договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа.

Его значимость связана с юридической ответственностью в договорном праве применительно к субъектам, допустившим виновное невыполнение принятых обязательств, и характером соответствующих нарушений.

В соответствии со ст. 26 ТК РФ, социальное партнерство осуществляется на:

* федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
* межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
* региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
* отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
* территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
* локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Перечисленные в ст. 26 ТК РФ уровни социального партнерства складываются в определенную систему, которая состоит из взаимосвязанных элементов. Состав элементов и их взаимосвязи определяют структуру системы.

*Формы социального партнерства* – это *способы* осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально- трудовых отношений.

Формы социального партнерства перечислены в ст. 27 ТК РФ. Социальное партнерство осуществляется в формах:

* коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
* взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* участия работников, их представителей в управлении организацией;
* участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Необходимо различать стороны социального партнерства и участников соответствующих отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают сторонами социального партнерства тогда, когда они являются

работодателями, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 25 ТК).

Так как представитель действует от имени представляемого и в его интересах, он самостоятельной стороной социального партнерства не является. Представители участвуют в отношениях социального партнерства не самостоятельно, а как уполномоченные надлежащим образом выразители интересов соответствующей стороны.

В настоящее время ст. 40 ТК РФ предусматривает заключение коллективных договоров в организации или у индивидуального предпринимателя.

В ст. 28 ТК РФ перечислены категории работников и организаций, применение к которым норм социального партнерства должно иметь особенности. Это государственные гражданские служащие; муниципальные служащие; работники:

* военных и военизированных органов и организаций;
* органов внутренних дел;
* Государственной противопожарной службы;
* учреждений и органов безопасности;
* органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;
* органов уголовно-исполнительной системы;
* таможенных органов;
* дипломатических представительств Российской Федерации.

Особенности применения норм о социальном партнерстве к этим категориям работников устанавливаются федеральными законами.

К *органам социального партнерства* могут быть отнесены все постоянно действующие органы, состоящие из представителей субъектов социального партнерства как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) социально-трудовые отношения.

Органами социального партнерства являются комиссии, создаваемые для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением.

Комиссии создаются на всех уровнях из представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями.

*Комиссии* подразделяются по уровням: *федеральные, региональные, территориальные, локальные*, а *отраслевые* (межотраслевые) комиссии также могут быть федеральными, региональными, территориальными.

На федеральном, региональном, территориальном уровнях создаются трехсторонние комиссии из представителей работников и работодателей (профсоюзных объединений и объединений работодателей) и представителей соответствующего органа исполнительной власти или органа местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне по мере необходимости создаются двух- или трехсторонние комиссии. На локальном уровне создается двухсторонняя комиссия.

На федеральном уровне создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г.

РТК образована для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения. В нее входят представители федеральных органов государственной власти, представители общероссийских объединений профсоюзов, представители общероссийских объединений работодателей, которые составляют соответствующие стороны РТК.

Состав представителей Правительства РФ в РТК определен Постановлением Правительства РФ от 18 июня 2004 г. № 297.

Порядок обеспечения деятельности РТК определен Постановлением Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229.

С учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливает порядок опубликования заключения на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к нему (ч. 11 ст. 48 ТК).

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

На практике по мере необходимости создаются и другие постоянные или временные органы – комиссии, комитеты и т. д., занимающиеся определенными вопросами.

На локальном уровне комиссия создается совместным решением работодателя и представителя работников.

Стороны социального партнерства участвуют в социально-партнерских отношениях в лице своих представителей, уполномоченных в установленном порядке.

В качестве представителей работников в отношениях социального партнерства могут выступать:

* *профсоюзные представители* (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов);
* *иные представители, не относящиеся к профессиональным союзам* в случаях, предусмотренных ТК РФ (ч.1 ст. 29 ТК РФ).

Универсальными представителями работников, имеющими право представлять их интересы на любом уровне, являются профсоюзные представители.

Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» разделил их представительские полномочия в зависимости от того, индивидуальные или коллективные интересы работников уполномочены представлять профсоюзы.

Статья 11 этого Закона предусматривает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов в области коллективных прав и интересов *независимо от членства в профсоюзах* в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК РФ предусматривается право представительства интересов работников – членов профсоюза первичными профсоюзными организациями и их органами. Такое представительство работников может иметь место у любого работодателя – юридического или физического лица.

Представительство интересов всех работников первичной профсоюзной организацией и ее органами распространяется на следующие случаи:

* проведение коллективных переговоров;
* заключение или изменение коллективного договора;
* рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

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.

Представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников *иной представитель (представительный орган)*. Это происходит в тех случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Интересы работодателя представляют (ч. 1 ст. 33 ТК РФ):

* руководитель организации;
* *работодатель – индивидуальный предприниматель* (лично) или
* *уполномоченные ими лица*.

Полномочия *руководителя организации или уполномоченных им лиц* определяются ТК, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (уставом, учредительным договором), локальными нормативными актами.

*Работодатель – индивидуальный предприниматель* осуществляет представительство как в отношениях социального партнерства, так и в иных отношениях лично. Он вправе наделить полномочиями на представительство своих интересов иных лиц.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений *интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей*.

В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

*Объединение работодателей* – вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности.

Правовое положение объединений работодателей определяется Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015 г. № 355-ФЗ) «Об объединениях работодателей».

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, территориально- отраслевому признакам.

Учредителями объединения работодателей могут быть не менее трех работодателей или двух объединений работодателей, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

*Правоспособность объединения работодателей* в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3D9B0DE3F91E097A83D39F95C5B031C1CC5D0166D6AD69BBD975A1FEDE1F932606FB1ACFD3E7FF30B752uFI) о государственной регистрации юридических лиц.

Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются объединением работодателей самостоятельно и фиксируются в их уставах.

В Конвенции МОТ № 154 содержится понятие термина «коллективные переговоры». Он означает все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, *в целях*:

* определения условий труда и занятости, и (или)
* регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися, и (или) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся (ст. 2).

Понятие коллективных переговоров в ТК РФ не сформулировано.

*Коллективные переговоры* – средство согласования интересов сторон социального партнерства, подготовки правовых актов социального партнерства. Не существует таких вопросов в отношениях по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров.

В коллективных переговорах могут принимать участие представители государства или местного самоуправления. Они являются в таком случае полноправными участниками переговоров (система трипартизма).

Общий *порядок проведения коллективных переговоров* установлен в гл.6 ТК РФ. Он применяется для проведения переговоров любого уровня. Конкретная схема проведения коллективных переговоров определяется их сторонами самостоятельно.

*Инициатором начала коллективных переговоров* по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Предложение о начале коллективных переговоров выдвигается от имени представителей работников или работодателей органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения. Это может быть профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, совет объединения профсоюзов, исполнительный орган объединения работодателей или конкретного работодателя и т. п.

*Процедура принятия решения* определяется уставами и регламентами организаций работников или работодателей (работодателя).

Предложение о начале коллективных переговоров направляется инициатором другой стороне (сторонам) в письменной форме. Факт

направления такого предложения должен быть зафиксирован в письменной форме.

Представители стороны, получившие от другой стороны уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в *течение семи календарных дней со дня получения уведомления*.

Сторона, получившая уведомление о начале коллективных переговоров, проводит процедуру назначения (выбора) лиц, участвующих в коллективных переговорах от ее имени. Решение о выборе представителей направляется инициатору коллективных переговоров.

*Решение о вступлении в переговоры* принимается органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения (профсоюзный комитет, совет объединения профсоюзов, исполнительный орган объединения работодателей или конкретного работодателя и т. п.). Процедура принятия данного решения определяется соответствующими уставами и регламентами.

Коллективные переговоры начинаются на следующий день после получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

В соответствии со ст. 39 ТК РФ, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев.

Трудовой кодекс не определяет, какая из сторон будет нести расходы по сохранению среднего заработка таким лицам. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, стороны.

Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников, участвующих в коллективных переговорах, должна производиться приглашающей стороной (работодателем, профессиональным союзом, органом государственной власти, органом местного самоуправления).

Представители работников, которые не приобрели права юридического лица, не могут проводить оплату услуг данных лиц. В коллективный договор, соглашение могут быть включены условия об оплате услуг экспертов, специалистов и посредников, участвующих в коллективных переговорах, за счет средств работодателя, органа государственной власти, органа местного самоуправления.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения *не могут быть* без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, *подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя*, за исключением случаев расторжения трудового договора за

совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

Данное определение коллективного договора в ТК РФ соответствует [Рекомендации](consultantplus://offline/ref%3D0514508357E9DA2C3E028D080F6ADE1F1C7AD4C9BE73CFF8720705A3P7vER) МОТ № 91 "О коллективных договорах" (1951).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, где отражены вопросы, по которым не удалось достичь договоренности. По ним могут быть продолжены переговоры, или же эти разногласия разрешаются в порядке, установленном для коллективных трудовых споров, в соответствии с нормами ТК РФ.

К основным принципам заключения коллективных договоров относятся:

* соблюдение норм законодательства;
* полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
* добровольность принятия обязательств;
* реальность обеспечения принимаемых обязательств;
* систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации.

*Сторонами коллективного договора* являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом.

Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их

осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством. Не допускаются ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими

работодателей.

Коллективный договор может также заключаться работниками и *с индивидуальным предпринимателем*.

*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 определении понятия соглашения подчеркивается его регулятивное значение.

*Соглашение заключается работодателями, объединенными в рамках отрасли, региона, территории.*

Их интересы на коллективных переговорах представляют объединения работодателей, иные представители работодателей.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Другой стороной соглашений выступают *работники*, занятые у данных работодателей. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы и их объединения.

В отличие от коллективного договора, *соглашение может регулировать и экономические отношения*. Это понятие в ст. 45 ТК РФ не раскрыто.

Основное отличие соглашения как правового акта социального партнерства от коллективного договора состоит в том, что *действие соглашения распространяется не на одного, а на несколько работодателей* (от двух до нескольких тысяч).

Соглашению как правовому акту социального партнерства присущи те же основные характеристики, которые были рассмотрены применительно к коллективному договору.

Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий.

Представители работодателей должны действовать в пределах предоставленных им полномочий, в противном случае может встать вопрос о действительности заключенного соглашения.

Соглашения могут быть *двусторонними* – заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и *трехсторонними* – заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

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

*Генеральное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Всегда является трехсторонним. Порядок заключения Генерального соглашения устанавливаются Федеральным законом от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы.

По выбору сторон могут заключаться иные соглашения, например профессиональные.

Порядок разработки проекта коллективного договора в Трудовом кодексе прямо *не установлен*. Право определения порядка разработки и заключения коллективного договора *предоставлено сторонам*, которые должны разрабатывать и утверждать этот порядок в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В организациях принимаются положения о порядке разработки и принятия коллективного договора или эти вопросы включаются в единое положение о порядке ведения коллективных переговоров, разработки и принятия коллективного договора.

*Комиссия по коллективным переговорам* занимается разработкой проекта коллективного договора на основе материалов, представленных

профкомом и работодателем, с учетом предложений и замечаний работников. Для выработки предложений и замечаний проект необходимо вынести на обсуждение работников.

Проект должен быть *обсужден в подразделениях* организации. Это позволяет работникам непосредственно участвовать в принятии коллективного договора.

Определяя порядок разработки проекта коллективного договора, стороны решают *следующие вопросы*: количество участников коллективных переговоров, конкретное место их проведения, техническое обеспечение переговорного процесса, процедура обсуждения проекта коллективного договора коллективом работников.

Проект коллективного договора перед его подписанием сторонами рассматривается общим собранием (конференцией) работников организации.

*Одобренный (утвержденный) коллективный договор* подписывается полномочными представителями работодателя и работников.

ТК РФ не содержит норм, регулирующих процедуру подписания коллективного договора. В трудовом законодательстве ряда стран СНГ имеются интересные решения. Так, в силу ст. 369 ТК Республики Беларусь при подписании коллективного договора уполномоченными представителями сторон должна быть подписана каждая его страница. Такая норма принципиально важна, поскольку в РФ на практике встречаются случаи, когда уже после подписания в коллективный договор представители работодателя вносят изменения, не согласованные с представителями работников.

Календарно начало коллективно-договорной кампании в нашей стране и ее завершение обычно приходятся на период с октября – ноября по декабрь – январь следующего года.

В организациях, где отсутствуют первичные профсоюзные организации и не заключаются коллективные договоры, как показывает практика, отмечается наибольшее число нарушений трудового законодательства, а работникам труднее добиваться восстановления нарушенных трудовых прав и интересов.

Общие правила действия коллективного договора определяются Рекомендацией МОТ № 91, которая устанавливает, что:

* всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен (работодатели и трудящиеся, связанные коллективным договором, не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора);
* положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и заменяться автоматически соответствующими положениями коллективного договора;
* положения трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору.

Статья 43 ТК определяет:

* срок действия коллективного договора и позволяет продлевать его на определенный срок;
* сферу действия коллективного договора;
* судьбу коллективного договора в различных ситуациях.

Срок*, на который заключается коллективный договор, не превышает трех лет, и может быть продлен сторонами на новый срок, который также не превышает трех лет*.

*Дата вступления коллективного договора в силу* определяется днем его подписания или указывается в тексте договора.

Общие правила подготовки, порядка и сроков разработки и заключения коллективных соглашений регулируются [ст. 47](consultantplus://offline/ref%3DB4FC78A07690BAEF1E77547FDE34C999282C52F9B5A7B4B639B93D1404A9CB7ADDF10305F1o2e4F) ТК РФ. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. При этом заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях

с одновременным составлением протокола разногласий.

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

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

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Содержание и структура *коллективного договора определяются сторонами*.

Эти вопросы выносятся на обсуждение комиссии по коллективным переговорам.

Примерный круг вопросов, которые следовало бы включать в коллективные договоры, рекомендован в ч. 2 ст. 41 ТК.

Трудовой кодекс устанавливает приоритет коллективно-договорного регулирования по *следующим вопросам*:

* дополнение установленного законом круга лиц, при приеме которых на работу не устанавливается испытание (ст. 70 ТК);
* продолжительность ежедневной работы (смены) 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, профессиональных спортсменов, порядок их работы в ночное время, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ст. 94, 96, 113 ТК);

коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной [частью](consultantplus://offline/ref%3DF61D63219B07220BC1314666C8D02AD4F68808E4AE5B6E0D7DBE4A7637323BEC5D2D5A97BC11D50DR266R) [второй](consultantplus://offline/ref%3DF61D63219B07220BC1314666C8D02AD4F68808E4AE5B6E0D7DBE4A7637323BEC5D2D5A97BC11D50DR266R) ст.94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч.3 ст.94 ТК);

* режим рабочего времени (ст. 100 ТК);
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
* графики сменности (ст. 103 ТК);
* порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных федеральными законами (ст. 116 ТК);
* продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК);
* установление обязанностей работодателя по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы в дополнение к случаям, предусмотренным законом (ст. 128 ТК);
* формы оплаты труда (ст. 131 ТК);
* порядок индексации заработной платы (ст. 134 ТК);
* системы оплаты труда (ст. 135 ТК);
* место и конкретные сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК);
* введение иных по сравнению с законодательством периодов для расчета средней заработной платы, не ухудшающих положение работника (ст. 139 ТК);
* системы нормирования труда (ст. 159 ТК);
* порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК);

гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры (ст.173 ТК);

гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования (ст.174 ТК);

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 (ст.176 ТК);

* установление дополнительных по сравнению с законом случаев выплаты выходного пособия (ст. 178 ТК);
* определение дополнительных по сравнению с установленными законом категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК);
* меры, направленные на предотвращение массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
* правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
* подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников (ст.196 ТК);
* особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (ст. 272 ТК);
* дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 313 ТК);
* условия освобождения от работы членов выборных профсоюзных органов и порядок оплаты соответствующего времени (ст. 374 ТК);
* обязанности работодателя по созданию условий для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК);
* компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке (ст. 414 ТК).

В соответствии со ст. 9 Трудового кодекса РФ коллективные договоры *не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работникам*, предусмотренный законодательством о труде. Напротив, коллективный договор должен устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

Уровень прав и гарантий, предусматриваемых коллективным договором, как правило, выше минимальных трудовых стандартов, установленных Трудовым кодексом, иными актами трудового законодательства. *Льготы и преимущества*, более благоприятные по сравнению с установленными законами условиями труда, предусматриваются в коллективных договорах исходя из финансово-экономического положения работодателя.

Кроме положений, введенных в коллективный договор по воле сторон, в нем могут присутствовать также нормативные положения, в отношении которых в законах и иных нормативных правовых актах прямо предусмотрена возможность или необходимость закрепления в коллективных договорах.

При оформлении коллективного договора обязательно указание (наименование) сторон, от имени которых он заключается, и срока его

действия. *Коллективный договор является актом срочного действия* и в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ «заключается на срок не более

3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором». Стороны имеют право продлить действие коллективного договора, но *на срок не более трех лет*.

Представители работников и работодателей в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 98 свободно выбирают вопросы для обсуждения. Соглашения часто включают дополнительные льготы и преимущества для работников в сфере социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления жилья, создания условий для оздоровления, занятия спортом, художественной самодеятельностью и т. п.

Согласно ст. 9 ТК *соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников*, предусмотренный законодательством о труде.

В соответствии с ч. 2 ст. 46 ТК РФ в соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

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

Содержание и структура соглашения определяются в ходе коллективных переговоров.

Кроме общих правил проведения коллективных переговоров, стороны могут установить *дополнительные процедуры согласования, утверждения соглашения*.

Создается *комиссия по ведению коллективных переговоров* (комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол.

На первом заседании комиссии по ведению коллективных переговоров может быть определен регламент ее работы: последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения (регламент комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждается заранее – сразу же после создания соответствующей комиссии).

Комиссия определяет *срок* разработки проекта соглашения и *порядок* его подписания представителями сторон, *степень участия* в обсуждении проекта представителей органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Соглашения, предусматривающие бюджетное финансирование, могут заключаться и часто заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики, других отраслей.

При финансировании из *федерального бюджета* соглашения должны заключаться, как правило, до [внесения проекта](consultantplus://offline/ref%3D517B7A3615BB440A932110D323576CED0B539C3CBF3DDE9F611F98199D28DBF652A9EC8165D1lDvDS) федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

При финансировании из *регионального или территориального бюджетов* соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов.

Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При получении уведомления работодатель обязан проинформировать выборный орган первичной профсоюзной организации, т. е. решение об участии в коллективных переговорах о заключении соглашения принимается не только работодателем.

Соглашение должно быть подписано представителями сторон.

Действие коллективного договора *распространяется на всех работников организации*, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

*При реорганизации* организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор *сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации*.

*При смене формы собственности* организации коллективный договор сохраняет свое действие *в течение трех месяцев* со дня перехода прав собственности.

Реорганизация или смена формы собственности организации могут привести к заключению нового коллективного договора или продлению действия прежнего на срок до трех лет по предложению любой стороны.

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

Трудовой кодекс не отвечает на вопрос о судьбе коллективного договора

*при смене собственника*.

Если организация, являющаяся частной собственностью, переходит к другому собственнику (например, по договору купли-продажи), то судьба коллективного договора должна быть аналогична судьбе коллективного договора в случае изменения формы собственности организации.

По аналогии следует решать вопрос о действии коллективного договора, заключенного с индивидуальным предпринимателем, если прежний предприниматель передал (продал) свое дело другому предпринимателю или индивидуальный предприниматель стал юридическим лицом.

Коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора могут завершиться принятием решения о продлении действия прежнего коллективного договора. Возможна и обратная ситуация: окончание переговоров о продлении действия коллективного договора заключением нового коллективного договора.

В соответствии со ст. 44 ТК РФ, разрешается вносить изменения и дополнения в коллективный договор не только в порядке, установленном Кодексом для его заключения, но и в порядке, установленном в коллективном договоре.

*Изменения и дополнения коллективного договора* в течение срока его действия производятся только *по взаимному согласию сторон*, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров.

Порядок проведения таких переговоров по общему правилу аналогичен порядку, установленному для проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Изменения, по таким вопросам, как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без переговоров.

Соглашение по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет.

Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами, и не зависит, от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон. Как правило, соглашение вступает в силу с момента его подписания.

Стороны имеют право продлить действие соглашения один раз на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

Действие соглашения по кругу лиц определяется:

во-первых, от членства работодателей в объединении, которое заключило соответствующее соглашение.

Члены объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. Прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение, обязан соблюдать его положения.

Во-вторых, работодатели могут уполномочить объединение, членами которого они не являются, заключить соглашение от их имени. Порядка и условий такой передачи полномочий законодатель не предусматривает.

В-третьих, соглашение обязательно для работодателей, которые добровольно к нему присоединились.

В-четвертых, соглашение должно выполняться работодателями, на которых оно было распространено в порядке, установленном ч.ч. 7–9 ст. 48 ТК РФ.

Статья 48 ТК РФ предусматривает *правила определения действия соглашений*, заключенных от имени работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления.

Соглашение охватывает всех работников, которые работают у работодателей, связанных обязательствами по заключенному соглашению.

Когда на работников распространяется сразу *несколько соглашений*, например отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне, и территориальное соглашение, необходимо избрать *положения, наиболее благоприятные для работников*.

После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется соглашением сторон – работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к соглашению – добровольная процедура.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение *30 календарных дней* со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

До публикации предложения о присоединении должно быть опубликовано само соглашение, т. е. работодатели должны иметь возможность ознакомиться с содержанием данного правового акта.

*Протокол консультаций* с выборным органом первичной профсоюзной организации должен быть приложен к письменному мотивированному отказу от присоединения к отраслевому соглашению. Процедура консультаций определяется по соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Когда работники соответствующего работодателя объединены в несколько профсоюзных организаций, консультации проводятся с единым представительным органом, представительной первичной профсоюзной организацией либо организацией, избранной общим собранием (конференцией).

Часть 9 ст. 48 ТК РФ предусматривает, что соответствующий орган исполнительной власти может провести дополнительные консультации с участием всех заинтересованных сторон. *Социальные партнеры* (как стороны заключенного соглашения, так и работодатель, отказавшийся присоединиться, и профсоюзная организация, объединяющая его работников) *не могут уклониться* от участия в этих консультациях.

Цель таких консультаций – в оценке реальных возможностей работодателя выполнять отраслевое соглашение и принятии решения о его распространении на основании объективного и всестороннего изучения всех обстоятельств.

Все соглашения подлежат опубликованию, которое должно производиться в официальных изданиях. Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений установлен Министерством труда РФ.

Соглашение любого вида может быть изменено и дополнено в процессе проведения коллективных переговоров. Стороны вправе самостоятельно определить порядок внесения изменений и дополнений в заключенное ими соглашение. Например, предусмотреть, что изменения вносятся по согласованию сторон после проведения консультаций либо по решению отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров.

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*.

Соглашения, заключенные на *федеральном уровне,* направляются на *регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости*, другие соглашения и коллективные договоры – в территориальные органы по труду (территориальные органы Роструда).

Порядок регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, предусматривает занесение соглашений в специальный журнал регистрации, присвоение соглашениям регистрационных номеров, выдачу сторонам соглашения уведомления о регистрации.

Регистрация носит уведомительный характер, т. е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор, соглашение вступают в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу. *Уведомительная регистрация* проводится для реализации следующих задач: получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и соглашений и выявления положений коллективно-договорных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

*Выявление условий коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников* по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *осуществляется органами по труду* для оказания юридической помощи сторонам социального партнерства и защиты трудовых прав работников.

В случае выявления таких условий, орган по труду сообщает об этом представителям работодателей и работников, заключившим соответствующий коллективный договор, соглашение, для внесения необходимых изменений и в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства. Инспекция труда может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

*Условия* коллективных договоров, соглашений, *ухудшающие положение работников* по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, *недействительны с момента принятия коллективных договоров, соглашений*.

*Контроль* за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют *представители социальных партнеров.*

Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в том числе могут быть определены в самом коллективном

договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т. п.

Для проведения контроля *стороны обязаны* предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово- экономическом состоянии и т. д.

*Правило о предоставлении информации относится* главным образом *к работодателю* (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и *органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления*, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

Порядок и сроки предоставления информации следующий: заинтересованная сторона должна направить запрос и имеет право получить соответствующую информацию в течение месяца со дня получения запроса партнером.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют также *органы по труду* (территориальные органы Роструда). Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Соответствующий орган по труду может известить представителей сторон о допущенных нарушениях.

За нарушение законодательства о коллективных договорах, соглашениях (уклонение от коллективных переговоров, непредставление информации, невыполнение коллективных договоров, соглашений и др.) может последовать *дисциплинарная, материальная, административная* ответственность.

К *дисциплинарной ответственности* привлекаются лица, в трудовые обязанности которых входит соблюдение трудового законодательства, в том числе законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

К *материальной ответственности* привлекаются лица, виновные в причинении организации-работодателю материального ущерба неисполнением или ненадлежащим исполнением коллективного договора, соглашения.

В действующем УК РФ отсутствуют статьи об уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства (в том числе законодательства о коллективных договорах, соглашениях).

В УК РФ имеется ст. 143 об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда. В соответствии со ст. 145.1 УК РФ работодатель несет уголовную ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

*Административная ответственность* предусмотрена, в частности, в ст.

5.28 КоАП РФ, которая предусматривает, что уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного [законом](consultantplus://offline/ref%3D48D2ED3CFFB6C4D686091EDECDA25E0FEE9C1C8ED4C579F60651B1187E5C24C33EF884A9B8vEo1F) срока проведения переговоров, а равно

необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29. КоАП РФ предусматривает, что непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный [законом](consultantplus://offline/ref%3DE743DB87D8FECF50A1DE1B92F6A3969053992C644CCEFB70D98974D85D15EF8A395AE6E94DD6DDFC74p2F), информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения,  влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. Статья 5.30. КоАП РФ предусматривает, что необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения – влечет наложение административного штрафа в

размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.31. КоАП РФ предусматривает, что нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению – влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Административная ответственность предусмотрена за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (статья 5.32 КоАП РФ) в виде административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, – влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (статья 5.33 КоАП РФ).

Статья 55 ТК РФ предусматривает, что лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

# ЛЕКЦИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Легальное определение трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. *Трудовой договор*–соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.).

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие «трудовой договор» позволяет отграничить его от иных (прежде всего гражданско-правовых) договоров, возникающих в связи с трудовой деятельностью.

В *гражданско-правовых договорах*, связанных с трудом, на первом месте стоит исполнитель – сторона соответствующего гражданского правоотношения, обладающая субъективными правами и обязанностями, приобретающая, изменяющая и прекращающая их.

Заключение трудового договора предполагает включение работника в сферу хозяйствования работодателя (хозяйскую сферу), в связи с чем, труд работника становится элементом этой сферы, обеспечивающим ее функционирование.

Субъект гражданско-правового договора (например, подрядчик) не включается в хозяйскую сферу заказчика. Заказчик, передавая работу подрядчику, сужает свою хозяйскую сферу, изымая из нее работы, передаваемые подрядчику.

*Предметом трудового договора* является *живой труд*, т. е. процесс непосредственной реализации человеком своей способности к труду.

Заказчика по договору подряда интересует результат труда. Таким образом, предмет трудового договора – живой труд, предметом гражданско- правового договора является результат труда, т.е. труд, воплощенный в вещи или услуге.

Работодатель лишен возможности поручать работнику работы, выходящие за пределы его трудовой функции.

Гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязанностей; трудовой договор носит длящийся характер, т. е. по общему правилу выполнение сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действия договора.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч.4 ст.11 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст.16 ТК РФ).

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

* избрания на должность;
* избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначения на должность или утверждения в должности;
* направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
* судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч.3 ст.16 ТК РФ).

По общему правилу трудовой договор – главное основание для возникновения любых трудовых правоотношений. Закон, иной нормативный акт или устав (положение) организации могут усложнить процедуру трудоустройства применительно к некоторым работникам и работодателям путем установления предшествующих или сопутствующих заключению трудового договора процедур, включающих в себя совершение определенных действий, обладающих свойствами юридически значимых актов.

Эти акты в совокупности с трудовым договором образуют так называемый *сложный фактический состав*, который представляет собой совокупность единичных юридических фактов, совершающихся в определенной последовательности. Последним в цепи этих фактов обычно находится трудовой договор, с заключением которого и завершается формирование сложного фактического состава, порождающего трудовое правоотношение, связывающее работодателя с конкретным физическим лицом, приобретшим статус работника.

Сложный фактический состав, включающий акт направления на работу, обычно используется в случаях возложения на работодателя юридической обязанности по приему на работу в счет установленной квоты представителей определенной категории физических лиц.

***Стороны трудового договора.*** В соответствии с ч. 2 ст. 56 ТК РФ сторонами трудового договора являются *работник и работодатель.*

В ст. 20 ТК РФ сказано, что сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. *Работник* – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а 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.

Чтобы стать стороной трудового договора, гражданин должен обладать трудоспособностью, т. е. способностью к труду. Кроме этого, у него должна быть способность иметь права, нести обязанности, совершать юридически значимые действия и нести юридическую ответственность, что в совокупности определяется термином трудовая правосубъектность.

*Трудовая правосубъектность* наступает, как правило, по достижении гражданином 16-летнего возраста. В некоторых случаях и ранее (ст.63 ТК РФ). Считается общепринятым, что способностью к труду обладает только человек. Юридическое лицо не может быть работником.

Состояние здоровья, а также другие конкретные возможности и способности гражданина к труду влияют на его правосубъектность. Способность инвалида трудиться в пределах и объеме, которые допускаются состоянием здоровья, определяются не самим гражданином, а государством, работодателем.

Второй стороной трудового договора является *работодатель* – это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

*Виды физических лиц, которые могут быть работодателями:*

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

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

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

***Содержание трудового договора.*** Под содержанием трудового договора следует понимать совокупность его условий.

В трудовом договоре наряду с местом работы, важное значение имеет трудовая функция. *Трудовая функция* четко очерчивает круг непосредственных трудовых обязанностей, которые работник должен выполнять в течение существования трудового правоотношения.

В ч. 2 ст. 57 ТК РФ перечислены *обязательные условия*, которые являются необходимой частью всякого трудового договора.

В письменном трудовом договоре обязательно указывается *дата начала работы*.

При заключении трудового договора работник договаривается с работодателем о *характере конкретной работы*, которую он будет выполнять.

В тексте договора указывается *наименование работы по должности* в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Если выполнение работы связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

С 1 июля 2016 г. применение профстандартов работодателями станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ установлены такие требования.

В соответствии со ст.195.1 ТК РФ, квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

В отличие от [ЕКС](consultantplus://offline/ref%3DB24D106ED47DF4743F01095541A15F1E10E569E470049304562260C5A5h5S) и [ЕТКС](consultantplus://offline/ref%3DB24D106ED47DF4743F01095541A15F1E10E063E37F049304562260C5A5h5S) 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.

В настоящее время Минтрудом России утверждены [профессиональные](consultantplus://offline/ref%3DB24D106ED47DF4743F01095541A15F1E18E76DE77B09CE0E5E7B6CC752A8h2S) [стандарты](consultantplus://offline/ref%3DB24D106ED47DF4743F01095541A15F1E18E76DE77B09CE0E5E7B6CC752A8h2S) для отдельных категорий работников.

Сегодня действует Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Он был утвержден Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367.

Трудовая функция работника определяется наименованием его должности в штатном расписании и конкретизируется соответствующей *должностной инструкцией*.

21 августа 1998 г. Постановлением Министерства труда и социального развития утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих2, который применяется во всех организациях независимо от их форм собственности и организационно- правовых форм.

К обязательным условиям трудового договора относятся также:

* + когда заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
  + условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
  + режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
  + гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
  + условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
  + условия труда на рабочем месте;
  + условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Этот перечень не является исчерпывающим. Возможно наличие других обязательных условий, если они предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К *дополнительным* относятся:

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

Дополнительными условиями являются, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, о выделении земельного участка, об установлении испытательного срока при приеме на работу, о дополнительных отпусках сверх предусмотренных законодательством и коллективным договором и др.

Если стороны включают в содержание конкретного договора дополнительные условия, то они автоматически становятся обязательными для их выполнения.

Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ). Если такие условия включены в трудовой договор, то они автоматически являются недействительными.

Трудовой договор с лицом, допущенным к государственной тайне, заключается только после окончания его проверки соответствующими компетентными органами.

В трудовом договоре по соглашению сторон может иметь место такое условие, как *испытание при приеме на работу* (ст. 70 и 71 ТК РФ).

В трудовой договор могут быть включены и другие условия, если это предусмотрено соглашением, коллективным договором либо по соглашению сторон.

# Непосредственные и договорные условия трудового договора. Обязательные и факультативные договорные условия трудового договора. Их правовой режим.

В теории трудового права применяется следующая классификация условий трудового договора: 1) "непосредственные условия" (договорные) - это условия, определяемые соглашением сторон, которые могут содержать определенный объем прав и обязанностей сторон; 2) "производные условия" - условия, о которых стороны не договариваются, так как они уже определены трудовым законодательством и входят в содержание трудового договора. С момента заключения трудового договора эти условия уже в силу закона становятся обязательными для выполнения (например, права и обязанности работника и работодателя - [ст. 21](consultantplus://offline/ref%3D284FC4A84D7396CFFAD9333424BECFBADA8867E5508A10170ED652A346163280A3C3D76835DD8AI1Y3T), [22](consultantplus://offline/ref%3D284FC4A84D7396CFFAD9333424BECFBADA8867E5508A10170ED652A346163280A3C3D76835DD84I1Y7T) ТК РФ).

В свою очередь, непосредственные условия делятся на обязательные и дополнительные:

* *обязательные условия* - это условия, по которым стороны должны при заключении трудового договора достичь обязательного соглашения и зафиксировать их в трудовом договоре. При отсутствии такого соглашения нельзя говорить и о заключении трудового договора;
* *дополнительные условия* - это условия, которые устанавливаются в трудовом договоре по инициативе работника или работодателя. Невключение в трудовой договор дополнительных условий не влияет на его заключение. Трудовой договор будет считаться заключенным, и трудовые отношения между работником и работодателем возникнут. Но если одна из сторон заявит о необходимости достижения соглашения по какому-либо дополнительному условию и оно будет достигнуто и включено в содержание трудового договора, то указанное условие становится обязательным и в одностороннем порядке не может быть изменено.

В соответствии со ст.57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

*место работы*, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

*трудовая функция* (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](consultantplus://offline/ref%3D6EA8B1EB8AC7D0F1EBA561F1FA8E41C6126397D6A134EDF199B7E12E01ZDT), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

*дата начала работы*, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

*условия оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

*режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

*гарантии и компенсации за работу* с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

*условия, определяющие в необходимых случаях характер работы*

(подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

*условия труда на рабочем месте*;

*условие об обязательном социальном страховании* работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

*другие условия* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовой договор можно включить *дополнительные условия*, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ([абз. 1 ч. 4 ст. 57](consultantplus://offline/ref%3DEA81A84943DE38B6DE39172897F80FAFE662D4BFDBD80BFA6BD3A4E6F6009EE6228C15F69Ah2c5T) ТК РФ). Например, дополнительно можно предусмотреть условия о конкретном рабочем месте ([абз. 2 ч. 4 ст. 57](consultantplus://offline/ref%3DEA81A84943DE38B6DE39172897F80FAFE662D4BFDBD80BFA6BD3A4E6F6009EE6228C15F69Ah2c4T) ТК РФ), об испытании ([абз. 3 ч. 4 ст. 57](consultantplus://offline/ref%3DEA81A84943DE38B6DE39172897F80FAFE662D4BFDBD80BFA6BD3A4E6F6009EE6228C15F69Ah2cBT) ТК РФ), о выплате выходного пособия в повышенном размере ([ч. 4 ст. 178](consultantplus://offline/ref%3DEA81A84943DE38B6DE39172897F80FAFE662D4BFDBD80BFA6BD3A4E6F6009EE6228C15F4962Ah2c2T) ТК РФ), неразглашении охраняемой законом тайны ([абз. 4 ч. 4 ст. 57](consultantplus://offline/ref%3DEA81A84943DE38B6DE39172897F80FAFE662D4BFDBD80BFA6BD3A4E6F6009EE6228C15F69Ah2cAT) ТК РФ) и др.

В науке трудового права имеется также следующая классификация условий трудового договора: 1) условия, по которым стороны должны в силу

указания закона достичь соглашения (обязательные (необходимые)); 2) условия, устанавливаемые по инициативе либо работника, либо работодателя (дополнительные (факультативные)).

Обязательные условия перечислены в ст.57 ТК РФ. Дополнительные (факультативные) условия трудового договора устанавливаются по инициативе сторон (работника или работодателя). Отсутствие их в тексте договора не ставит под сомнение сам трудовой договор - он будет действовать и без дополнительных условий. Однако если заинтересованная сторона настаивает на включении в договор того или иного условия, оно должно быть установлено, в противном случае трудовой договор не может считаться заключенным.

Дополнительными (факультативными) условиями трудового договора являются условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия.

По мнению Преснякова М., непосредственные условия включаются в трудовой договор по соглашению сторон, т.е. представляют собой результат непосредственного согласования воли работника и работодателя. Например, условие, устанавливающее для работника ненормированный рабочий день, является непосредственным.

Производные условия воспроизводят положения, установленные законом или иным нормативно-правовым актом, т.е. они производны от статьи нормативно-правового акта. Такие условия включать в трудовой договор нет необходимости, поскольку они будут действовать в силу общеобязательного характера правовых норм и без специального упоминания об этом в трудовом договоре. Например, закрепление в трудовом договоре возможности применения к работнику дисциплинарной ответственности при нарушении им своих трудовых обязанностей, что часто встречается на практике, излишне, поскольку виды и порядок применения дисциплинарных взысканий устанавливаются исключительно федеральным законодательством. Нужно сказать, что производные условия сложно вообще назвать условиями трудового договора, поскольку они не являются результатом согласования воли сторон, а представляют собой положения, переписанные из закона.

В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

*Совмещение профессий (должностей)* – это выполнение работником в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

В *отличие от совместительства* совмещение профессий (должностей) имеет место в рамках одного трудового договора, и работа по совмещаемой профессии (должности) осуществляется в пределах и режиме рабочего времени, установленного трудовым договором.

Условие о выполнении работ по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям определяется сторонами при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции, возлагаемой на работника, либо впоследствии.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условие о совмещении профессий (должностей) может быть определено *приложением* к трудовому договору либо *отдельным соглашением* сторон, которое заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора.

В практике трудовых отношений нередки случаи недостаточного понимания их участниками различий между совмещением и внутренним совместительством.

Главное различие состоит в том, что при совместительстве, помимо своей основной работы, работник выполняет другую регулярно оплачиваемую работу на условиях отдельного трудового договора и в свободное от основной работы время, а при совмещении работник выполняет в одной и той же организации наряду со своей работой работу по другой профессии (должности) на основании дополнений к основному трудовому договору.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но *в большем объеме* по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Л.Ю. Бугров одним из первых обосновывал деление индивидуальных трудовых договоров на собственно трудовой договор и индивидуальные соглашения, заключаемые уже в рамках существующего трудового договора (дополнительные или производные) договоры. Он предлагал разграничить такие виды трудовых договоров, как договор трудового найма, который заключается в случаях поступления на работу к собственнику средств производства, и договор о труде с участником (членом) корпоративного предприятия.

Традиционно, все трудовые договоры по сроку их действия делятся на два вида:

* с неопределенным сроком действия;
* на определенный срок до пяти лет, если законом не установлен иной срок.

Корнийчук Г.А. предлагает классифицировать трудовые договора:

* по виду работы (основная работа, работа по совместительству);
* по виду работника (например, руководитель, главный бухгалтер, водитель, иностранец);
* по виду работодателя (юридическое лицо, физическое лицо);

Трудовой кодекс РФ различает следующие виды трудовых договоров по содержанию:

* + с женщинами, лицами с семейными обязанностями ([глава 41](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C0E9c2jAU));
  + с работниками в возрасте до 18 лет ([глава 42](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C3E4c2j5U));
  + с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации ([глава 43](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C3E6c2jAU));
  + по совместительству ([глава 44](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C3E9c2jBU));
  + с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев [(глава 45](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E2c2j1U));
  + с работниками, занятыми на сезонных работах ([глава 46](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E3c2j7U));
  + с лицами, работающими вахтовым методом ([глава 47](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E4c2j4U));
  + с работниками, работающими у работодателей - физических лиц [(глава](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E7c2j4U) [48](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E7c2j4U));
  + с надомниками ([глава 49](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465C2E9c2jBU));
  + с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([глава 50](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C567cCjDU));
  + с работниками транспорта ([глава 51](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465CDE5c2j4U));
  + с педагогическими работниками ([глава 52](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465CDE6c2j5U));
  + с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей [(глава 53](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465CDE9c2j2U));
  + с работниками религиозных организаций ([глава 54](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465CCE1c2j1U));
  + с другими категориями работников ([глава 55](consultantplus://offline/ref%3D9C539B42F8991E6E5BE2841FF17804D1420B0F04103898AC9197CBB64EF9C1FCB2F573C465CCE3c2j1U)).

Данный перечень не только не является исчерпывающим, но и постоянно пополняется. Например, главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», главой 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

Процесс оформления заключения трудового договора начинается подачей гражданином заявления на имя работодателя о приеме его на работу. Этот процесс может начаться также:

* направлением работника к работодателю органами занятости;
* уголовно-исполнительной инспекцией (например, для исполнения наказания в виде исправительных работ);
* избранием на выборную должность;
* принятием работником письменного приглашения другого работодателя перейти к нему на работу в порядке перевода и т.д.

Процесс заключения трудового договора завершается *изданием приказа* (распоряжения) работодателя о принятии гражданина на работу по соответствующей специальности или должности и началом работы гражданина у данного работодателя в качестве наемного работника на основании заключенного между ними трудового договора.

Получение заявления с просьбой о приеме на работу или иного официального предложения о заключении трудового договора обязывает работодателя рассмотреть его с соблюдением гарантий на заключение трудового договора, предусмотренных ст. 64 ТК РФ.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ). По требованию работника ему обязаны выдать надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится запись о приеме на работу и заполняется личная карточка работника.

*Запрещается необоснованный отказ* в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ).

При заключении трудового договора *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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ст.ст. 19, 37 Конституции РФ, ст.ст. 2, 3, 64 ТК, ст. 1 Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий).

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Такой отказ уголовное законодательство квалифицирует как преступление (ст. 145 УК РФ).

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

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 дается понятие деловых качеств работника.

Под *деловыми качествами работника* следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Статья 65 ТК РФ устанавливает *перечень документов*, предъявляемых при заключении трудового договора. Информация, содержащаяся в документах, необходимых для заключения трудового договора, относится к персональным данным работника. На нее распространяется правовой режим, установленный ст.ст. 85–90 гл. 14 ТК РФ.

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

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются

лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству, перечислены в ст. 283 ТК РФ.

Согласно ч. 4 ст. 65 ТК РФ, обязанность оформить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования при заключении трудового договора впервые возлагается на работодателя.

Работодатель обязан выдать работнику расписку, подтверждающую прием тех документов, предъявленных при заключении трудового договора, которые будут храниться у работодателя.

В случае представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч. 2 ст. 65 ТК РФ).

Юридическое значение трудовой книжки состоит в том, что она является основным документом, содержащим сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

*Форма* трудовой книжки устанавливается Правительством РФ (ч. 2 ст. 66 ТК РФ). Трудовые книжки, формы которых определялись правовыми актами Союза ССР, продолжают оставаться действительными.

В трудовую книжку *вносятся сведения* о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

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

*Правила ведения и хранения* трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках». Этим же Постановлением утверждены форма трудовой книжки и форма вкладыша в трудовую книжку.

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

*Сведения о работнике* вносятся в трудовую книжку при ее оформлении и включают:

* фамилию, имя, отчество, дату рождения (число, месяц, год) – на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
* образование, профессию, специальность – на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока (при увольнении – в день увольнения) и *должны точно соответствовать тексту приказа* (распоряжения) (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Все записи в трудовой книжке производятся *без каких-либо сокращений*

и имеют в пределах соответствующего раздела свой *порядковый номер*.

Записи в трудовую книжку о *причинах прекращения трудового договора* вносятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.п. 4 и 10 этой статьи)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ.

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным ТК или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК или иного федерального закона.

При прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься).

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ).

*Цель испытания* при заключении трудового договора – проверка соответствия работника поручаемой работе, т. е. его способности выполнять соответствующую трудовую функцию.

Условие об испытании может быть включено в трудовой договор только:

* при заключении трудового договора (кроме случая, когда трудовой договор не оформлялся);
* в результате соглашения сторон;
* в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании (ч. 2 ст. 70

ТК РФ) означает, что работник принят на работу без испытания.

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

Особенности правового положения работника в период испытания предусмотрены ст. 71 ТК РФ.

Испытание при приеме на работу *не устанавливается* для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора

лет;

* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее

образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Перечень не является исчерпывающим, но запрет устанавливать испытание при приеме на работу для иных лиц возможно только в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

При неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ) 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 неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится *без учета мнения* соответствующего *профсоюзного органа* и *без выплаты выходного пособия*.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается *выдержавшим испытание* и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Это означает, что при удовлетворительном результате испытания, как правило, не требуется дополнительного издания приказа (распоряжения) работодателя по результатам испытания.

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.

По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

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

В статье 74 ТК РФ предусмотрена возможность изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Поскольку ст.74 ТК РФ связывает возможность изменения (по инициативе работодателя) определенных сторонами условий трудового договора со строго определенными причинами, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их специальной оценки, структурная реорганизации производства) и *не ухудшало положение работника* по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

При отсутствии таких доказательств изменение по инициативе работодателя обусловленных сторонами условий трудового договора нельзя

признать законным (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.

№ 2).

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан *уведомить работника* заранее, не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель письменно обязан предложить ему *другую имеющуюся работу,* соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии такой работы, работодатель обязан предложить работнику имеющуюся *вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу*, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья.

Работодатель обязан в данной ситуации предлагать работнику соответствующие вакансии не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), то работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ). При увольнении работников по данному основанию им *выплачивается выходное пособие* в размере 2- недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить *режим неполного рабочего дня* (смены) и(или) *неполной рабочей недели* на срок до шести месяцев. Процедура введения режима неполного рабочего времени должна проводиться в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и(или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие *гарантии и компенсации*, в частности, с соблюдением правил ст. 179 ТК, трактующей преимущественное право на

поставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.

Изменение трудового договора – это изменение его содержания, т. е. одного или нескольких его условий.

Изменение определенных самими сторонами условий трудового договора может иметь место только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Изменение содержания трудового договора возможно в следующих формах:

* перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);
* изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

*Перевод на другую работу* – *постоянное или временное изменение трудовой функции работника и(или) структурного подразделения*, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Все переводы работника на другую работу, предусмотренные в статьях главы 12 ТК РФ «Изменение трудового договора», в зависимости от продолжительности времени перевода, наличия или отсутствия согласия работника на перевод и вызываемых им последствий подразделяются на три группы:

1. постоянные переводы на другую работу;
2. перевод работника на другую работу на определенное время (временные переводы) с согласия работника;
3. временные переводы на другую работу без согласия работника.

Таким образом, в зависимости от срока действия все переводы на другую работу подразделяются на постоянные и временные.

С практической точки зрения наибольшее значение имеет классификация переводов по трем основаниям: по срокам; по субъекту инициативы перевода; по месту перевода.

По общему правилу перевод на другую работу возможен при наличии взаимной воли сторон трудового договора. Инициатива перевода обычно принадлежит конкретному лицу; можно различать следующие переводы: по инициативе работодателя, работника, третьих лиц.

Чаще всего инициатива перевода на другую работу исходит от работодателя.

В определенных случаях [ТК](consultantplus://offline/ref%3DAA22F1D895226EE79D5A5FD6E2DAB5C322BA213848DBD069DF1DE12B27F079S) РФ налагает на работодателя обязанность предложить работнику перевод на другую должность.

Обычно инициатива работника о переводе не является обязательной для работодателя, следовательно, последний не обязан ее удовлетворить.

Третьим лицом может быть и судебный орган. В зависимости от места перевода различают:

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

Перевод связан с изменением трудовой функции работника.

*Трудовая функция* включает в себя должность в соответствии со штатным расписанием, профессию, специальность с указанием квалификации, вид поручаемой работнику работы.

В части 3 ст. 72.2 ТК РФ дано понятие простоя. *Простой* – это временное приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения экстраординарных случаев, указанных в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, либо устранения их последствий.

Перевод на другую работу в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ, оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором должны быть указаны основание и срок перевода, поручаемая работнику работа и условия оплаты труда (по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе).

Приказ работодателя о переводе обязателен для работника, и необоснованный отказ от него является дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарную ответственность.

В том случае, когда работник не выходит на работу либо выходит к прежнему рабочему месту, такие его действия должны рассматриваться как прогул.

Если работодатель по окончании срока перевода не предоставил работнику прежнюю работу, а работник продолжает работать, не требуя ее предоставления, то временный характер перевода утрачивает свое значение и перевод считается постоянным.

*Перемещение работника следует отличать от перевода на другую работу.* Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ). Действует общее правило, согласно которому работодатель обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без

прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

*Рабочим местом* считается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Трудовым кодексом предусмотрен важный критерий, позволяющий отграничить перемещение от перевода – *перемещение не может повлечь изменения условий трудового договора.*

Если работа в другом структурном подразделении будет связана с изменением трудовой функции работника1 или других условий трудового договора, то к таким отношениям должны применяться правила не о перемещении, а о переводе (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Отличительные особенности перевода и перемещения состоят в следующем:

1. при переводе работника изменяется его трудовая функция, при перемещении – нет;
2. при переводе изменяются или могут быть изменены определенные сторонами условия трудового договора, при перемещении – нет;
3. при переводе работника требуется его согласие, при перемещении – нет;
4. перевод может быть осуществлен:

* у того же работодателя;
* к другому работодателю;
* в другую местность вместе с работодателем.

Перемещение же осуществляется только в рамках одной организации, где деятельность работника является основной.

При проверке законности изменения и прекращения трудовых договоров необходимо установить: имелись ли законные основания для перевода на другую работу и соблюдены ли условия перевода.

Переводы различаются в зависимости от причины, которая послужила основанием для перевода. Они могут быть связаны с личностью работника, его социальным статусом, могут носить производственный характер.

Например, в соответствии со ст.72.2 ТК РФ, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

При постоянном переводе происходит необратимое изменение трудовой функции, для чего с работником в обязательном порядке заключают допсоглашение к договору, вносится соответствующая запись в трудовую книжку. При временном переводе изменения фиксируются только в приказе.

При переводе на другую постоянную работу основаниями могут стать:

* + повышение работника в должности, если он зарекомендовал себя с положительной стороны, успешно прошел аттестационные испытания (ему предоставляется работа с большей оплатой труда);
  + понижение работника в должности, в случае, если он не проходит аттестацию (с меньшей оплатой труда);
  + перемена в организационной структуре предприятия;
  + сокращение штата организации;
  + перевод работника в филиал, территориальное подразделение;
  + наличие свободной вакансии на производстве.

Если осуществляется временный перевод на другую работу, то дата завершения работы может быть известна не всегда. Как правило, главным основанием для временного перевода является замена другого работника, который не будет работать в течение некоторого периода времени (отпуск, декретный отпуск, уход за ребенком и т.д.).

В случаях, когда перевод работника в рамках организации связан с состоянием здоровья, работнику могут быть предложены более легкие условия труда. Это же касается и перевода на другую работу женщин,в связи с беременностью.

Если причиной перевода является профессиональное заболевание или травма, полученная на производстве, за работником сохраняется прежняя зарплата на весь период исполнения им профессиональных обязанностей в данной должности.

В случае осуществления перевода на другую работу по инициативе работодателя, работнику предоставляется уведомление со стороны работодателя о предполагаемых изменениях.

Если перевод осуществляется по инициативе работника, то от него требуется заявление или докладная записка, в которой указываются основания.

Заявление или докладная записка с просьбой перевода на другую работу, изменение к трудовому договору, медицинское заключение и другие виды документов выступают как ***документы-основания*** для проведения процедуры перевода и составления приказа о переводе работника.

Соответствующий приказ оформляет процедуру перевода на другую работу и издается руководством организации. Данный документ может быть представлен в произвольной форме, а может быть утвержден с помощью формы, специально созданной для него (оба случая допускаются законодательством). Унифицированная форма приказа содержится в бланке Т- 5 (применяется, если на другую должность переводится один работник), или в бланке Т-5а (если планируется перевод группы работников).

Если осуществляется временный перевод, то необходимо указание конечной даты его трудовой деятельности в данной должности. Приказ подписывает руководитель организации, а работник ставит свою подпись после ознакомления с приказом.

Изменение условий трудового договора при переводе на другую работу оформляется дополнительным соглашением. После подписания работником и работодателем, оформляемый документ становится частью трудового договора, заключенного двумя сторонами трудовых отношений. Вносится запись в трудовую книжку на основании приказа о переводе.

Обязательными основаниями для перевода работника на новую должность в организации являются: сокращение штата организации; перевод вместе с работодателем в другую местность; наличие у работника медицинского заключения о его состоянии здоровья; если специальное право работника приостановлено; беременность детей до 1,5 лет.

Перевод на другую постоянную работу может иметь место как по инициативе работодателя, так и по инициативе самого работника.

Переводы по инициативе работодателя осуществляются в следующих случаях:

* если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответстви[и с п. 8 ст. 77](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B77F9fDB6U) ТК РФ;
* если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у работодателя работу [(ч. 3 ст. 74](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B77F7fDB2U) ТК РФ);
* при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя ([п. 2 ст. 81](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B77F8fDB5U) ТК РФ);
* при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестаци[и (п. 3 ст. 81](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B77F8fDBAU) ТК РФ);
* при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда ([п. 2 ст. 83](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B77F8fDB5U) ТК РФ);
* при дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ([п. 8 ст. 83](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B76F0fDB5U) ТК РФ);
* при истечении срока действия, приостановлении действия на срок более двух месяцев или лишении работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору [(п. 9 ст. 83](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B76F0fDBAU) ТК РФ);
* при прекращении допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска ([п. 10 ст. 83](consultantplus://offline/ref%3DD710F87B8D1150835005DC00D3D9878D01C096CE31E36E0E449554BC04F50B20C57B76F0fDBBU) ТК РФ);
* при истечении срока трудового договора с женщиной в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

Такие переводы из-за грозящего увольнения осуществляются с согласия работника.

Работник может быть лично заинтересован в переводе на другую работу, например, в случае получения им другой специальности (профессии), повышения квалификации, прохождения стажировки. Именно от него при рассматриваемых обстоятельствах может исходить инициатива.

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref%3DD00236A3933B74CC2D78A46381C28DB6A9422F20E4582C1921FCCB84rBFDU) РФ не раскрывает процедуру перевода работника на другую работу по его инициативе. По сложившейся практике основанием для перевода на другую постоянную работу по инициативе работника является его заявление. Решение руководителя о переводе работника выражается в резолюции, поставленной на заявлении работника. При положительном решении вопроса составляется дополнительное соглашение к трудовому договору. Перевод оформляется приказом о переводе.

Постоянные переводы работника на другую работу, производимые с его согласия или по его просьбе, являются наиболее бесконфликтными вариантами изменения трудового договора, поскольку в них нет спора между сторонами. Такие переводы, как правило, соответствуют интересам работодателя, который получает возможность наиболее рационально использовать трудовые ресурсы. Часто они отвечают и интересам работника, который посредством перевода может улучшить свой статус в системе трудовых отношений, например перейти на работу с более высокой заработной платой, на выше стоящую должность1.

Временный перевод на другую работу является разновидностью перевода на другую работу, который, в свою очередь, рассматривается в ракурсе [ст. 72](consultantplus://offline/ref%3D242F11A3300EC8840B5D854955974F451DCB3F6CD1465F09DFF164A74B9BD9B4775CECC211VFK8U) ТК РФ в качестве одного из видов изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Можно выделить:

* 1. временные переводы, осуществляемые по соглашению сторон;
  2. временные переводы, обязательные для работодателя (т.е. от осуществления которых работодатель не может уклониться при наличии определенных объективных обстоятельств);
  3. временные переводы, обязательные для работника (т.е. осуществляемые без его согласия).

[Первая группа](#_bookmark0) указанных временных переводов - по соглашению сторон

* урегулирована [ч. 1 ст. 72.2](consultantplus://offline/ref%3D242F11A3300EC8840B5D854955974F451DCB3F6CD1465F09DFF164A74B9BD9B4775CECC211VFK0U) ТК РФ, которая устанавливает, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Вариант временного перевода по соглашению сторон осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. Это бывает в случаях нахождения работника в каком-либо отпуске, временной нетрудоспособности работника, исполнения работником государственных или общественных обязанностей и других случаях. Данный вид перевода осуществляется на период до выхода на работу временно отсутствующего работника, т.е. срок перевода вполне может превысить один год, например в ситуации замещения работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком.

[Вторую группу](#_bookmark1) временных переводов составляют так называемые переводы, обязательные для работодателя. При наличии объективных обстоятельств, указанных в законе, работодатель не вправе уклониться от временного перевода работника.

Это касается временного перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением [(ст. 73](consultantplus://offline/ref%3D242F11A3300EC8840B5D854955974F451DCB3F6CD1465F09DFF164A74B9BD9B4775CECC210VFKAU) ТК РФ). Работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, но только с письменного согласия работника.

Варианты временного перевода работника на другую работу, обязательного для работодателя, предусмотрены также иными положениями [ТК](consultantplus://offline/ref%3D242F11A3300EC8840B5D854955974F451DCB3F6CD1465F09DFF164A74BV9KBU) РФ, в частности правилами об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Так, согласно [ст. 254](consultantplus://offline/ref%3D242F11A3300EC8840B5D854955974F451DCB3F6CD1465F09DFF164A74B9BD9B4775CECC715F9B8E8VEK3U) ТК РФ беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением заработка по прежней работе. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы также подлежат переводу 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. Отказать в осуществлении указанных временных переводов работодатель не имеет права. В соответствии с ч.1 ст.73 ТК РФ, работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref%3DDC28BA0AFA510BB0F288BB920348105ACD50F620C143C46EBA799971CA4299C5E5D6CA9267C937E608m3U), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При переводе такого работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его 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](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE214N7p5U) ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269AN5p3U) РФ, иными федеральными законами, коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

Если в случае, предусмотренном [ч. 2 ст. 73](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p4U) ТК РФ, работник откажется от перевода на временную работу *на срок до четырех месяцев* либо такой работы у данного работодателя не имеется, то это не влечет автоматического прекращения трудового договора. В интересах работника работодатель обязан отстранить его от работы, как правило, без сохранения заработной платы.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу *на срок более четырех месяцев* или в *постоянном переводе*, то при его отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответстви[и с п. 8 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE114N7p4U) ТК РФ.

Такое увольнение не является нарушением прав работника, поскольку направлено на охрану его здоровья

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается на основани[и п. 8 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE114N7p4U) ТК РФ ([ч.](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p6U) [4 ст. 73](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p6U) ТК РФ). Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269AN5p3U) РФ, иными

федеральными законами, коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

На лиц, перечисленных в [ч. 4 ст. 73](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p6U) ТК РФ, которые нуждаются во временном или постоянном переводе на другую работу по медицинским показаниям, не распространяются общие правила [ч. 2](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p4U) и [3 ст. 73](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE119N7p5U) ТК РФ, а именно:

1. правовые последствия для таких работников при отказе от перевода или при отсутствии у работодателя необходимой им работы не зависят от срока предполагаемого временного перевода;
2. отстранение от работы таких работников (по общему правилу без сохранения заработной платы) возможно только с их письменного согласия и на срок, установленный соглашением сторон;
3. отказ указанных лиц от перевода или отсутствие у работодателя работы, необходимой им в соответствии с медицинским заключением, являются основаниями для прекращения трудовых договоров по [п. 8 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref%3DE55D4C6B7CED59DFACF2D12F427E29DF7401013225993FE495A012269A5372D258E00AE114N7p4U) ТК РФ в том случае, если работодатель не отстраняет таких лиц от работы с их согласия вместо прекращения трудовых договоров.

На практике правильное понимание терминов "прекращение", "расторжение трудового договора" и "увольнение работника" важно для защиты трудовых прав работников, поскольку целый ряд гарантий, установленных [ТК](consultantplus://offline/ref%3DB8585B0DAD76D4E70EBAC9CC656A43C45690CB8A2182FAD956370BBE04r8b2G) РФ связан лишь со случаями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В [ст. 77](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B0AVDlDG) ТК РФ закреплены общие основания *прекращения* трудового договора, к которым, в частности, относятся:

1. соглашение сторон ([ст. 78](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B08VDl8G) ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора ([ст. 79](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8BF4V4l1G) ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. *расторжение* трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B08VDl3G) ТК РФ);
4. *расторжение* трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 71](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B0EVDlDG), [81](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B07VDlCG) ТК РФ).

Согласно [ст. 78](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B08VDl8G) ТК РФ трудовой договор может быть в любое время *расторгнут* по соглашению сторон трудового договора. В соответствии со [ст.](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B08VDl3G) [80](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B08VDl3G) ТК РФ работник имеет право *расторгнуть* трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен [ТК](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FVFlDG) РФ или иным федеральным законом.

В [ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref%3DC5694803C89A559674BAB3EED2773132DDAC686F5892BD62E9DB19AA8FFD430628C30F8EFC489B07VDlDG) ТК РФ установлены случаи *расторжения* трудового договора по инициативе работодателя.

Термин "увольнение" также нередко используется в [ТК](consultantplus://offline/ref%3DA12C8592D179C634546A1CE25B85C7D61EC3906694796479ED88999B40M6o2G) РФ (см., например, [ст. 80](consultantplus://offline/ref%3DA12C8592D179C634546A1CE25B85C7D61EC3906694796479ED88999B4062A814FA8EBF8B736F64A0M9oBG) ТК РФ - "заявление работника об увольнении", [ст. 81](consultantplus://offline/ref%3DA12C8592D179C634546A1CE25B85C7D61EC3906694796479ED88999B4062A814FA8EBF8B736F64AFM9o4G) ТК РФ

- "увольнение работников, являющихся членами профсоюза", "массовое увольнение работников" и др.).

Представляется, что под "увольнением" следует понимать результат (реализацию) прекращения действия трудового договора применительно к работнику.

На практике, при заполнении документов, необходимо точно соблюдать формулировки, данные в ТК РФ.

Таким образом, 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.

Отстранение работника от работы необходимо отличать от прекращения трудового договора. Прекращение действия трудового договора предполагает разрыв трудового правоотношения, а отстранение работника предполагает "консервацию", "замораживание" части трудового правоотношения по правилам [ст. 76](consultantplus://offline/ref%3D6B38BABA4C35E386021DD85C0D1B6FFEE6B2FC81014C4302420C889D92292882061633F7BCD4DF11zFv6G) ТК РФ. Данная [статья](consultantplus://offline/ref%3D6B38BABA4C35E386021DD85C0D1B6FFEE6B2FC81014C4302420C889D92292882061633F7BCD4DF11zFv6G) находится в ТК РФ в гл. 12 "Изменение трудового договора". Место, отведенное этой [статье](consultantplus://offline/ref%3D6B38BABA4C35E386021DD85C0D1B6FFEE6B2FC81014C4302420C889D92292882061633F7BCD4DF11zFv6G) в системе трудового права, свидетельствует, что законодатель рассматривает отстранение работника от работы в качестве вида изменения трудового договора. В то же время "анализ правовой природы отстранения от работы, оснований его применения и вызываемых им последствий позволяет выявить заметные различия между отстранением от работы и видами изменения трудового договора. Прежде всего, отстранение работника от работы имеет иное назначение, нежели перевод на другую работу или изменение определенных сторонами условий трудового договора", - указывают В.И. Егоров и Ю.В. Харитонова1.

В отличие от переводов и других видов изменения условий трудового договора отстранение работника от работы производится работодателем в одностороннем порядке, без получения письменного или иного согласия работника, без предварительного предупреждения его о предстоящем отстранении от работы.

Еще одним отличием отстранения от работы от видов изменения трудового договора является то, что любое изменение трудового договора (кроме перемещения) влечет обязательность заключения нового трудового договора (например, при переводе на постоянную работу к другому работодателю) либо внесения в него согласованных сторонами изменений, а также внесения соответствующих записей в трудовую книжку работника. При отстранении работника от работы ничего этого не происходит.

Общие *основания прекращения трудового договора* предусмотрены ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в ряде случаев конкретизированы в ст.ст. 78–81, 83, 84 ТК РФ. Другие основания прекращения трудового договора следует рассматривать в качестве самостоятельных (п. 2, п. 5–9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Данный в ст.77 ТК РФ перечень не является исчерпывающим. Трудовой договор может быть прекращен и по *другим основаниям*, но предусмотренным

только ТК РФ и иными федеральными законами, которые можно условно разделить на три группы:

1. основания, которые установлены ТК РФ в порядке *конкретизации общих оснований*, предусмотренных ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 78 – 81, 83, 84 ТК РФ);
2. *дополнительные основания* прекращения трудового договора, предусмотренные ТК РФ для прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников (ст. 278, 288, 336 ТК РФ);
3. основания, предусмотренные трудовым договором (ТК РФ допускает устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора в самом договоре: с руководителем организации (п. 3 ст. 278 ТК РФ); с работником, работающим у работодателя, являющегося физическим лицом (ст. 307 ТК РФ); с надомником (ст. 312 ТК РФ); с работником, работающим у работодателя – религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ).

В соответствии со ст. 48 Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 06.12.2011 г. № 409-ФЗ) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» сотрудник таможенного органа может быть уволен со службы в таможенных органах по достижении предельного возраста, установленного данным федеральным законом.

В части 2 ст. 77 ТК РФ говорится об основаниях прекращения трудового договора, обусловленных требованиями правовых норм, содержащихся, в частности, в КоАП РФ, ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 21.11.2011

№ 329-ФЗ) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 15.02.2016 № 21-ФЗ) «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также в других федеральных законах, в том числе федеральных законах об отдельных видах юридических лиц.

Статья 78 выделяет *соглашение сторон* в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора.

Если стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора, он расторгается в срок, определенный сторонами. По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

ТК РФ не предъявляет требований к форме соглашения сторон о расторжении трудового договора, однако, такое соглашение должно быть письменным, так как оно производно от соответствующего трудового договора.

Истечение срока является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. В соответствии со ст.79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с *истечением срока его действия.*

Факта истечения срока недостаточно для прекращения действия трудового договора: он должен быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Окончание срока действия трудового договора связывается с *наступлением определенной даты или с наступлением определенного события.* Такими событиями могут быть завершение определенной работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ), выход на работу работника, на период отсутствия которого был заключен договор (ч. 3 ст. 79 ТК РФ), истечение определенного сезона (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Статья 80 ТК РФ предоставляет право работнику *по его инициативе в любое время* расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если ТК РФ или иным федеральным законом не установлен иной срок.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Волеизъявление работника о прекращении трудового договора должно быть выражено в письменной форме (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

Цель предварительного предупреждения об увольнении состоит в том, чтобы дать работодателю возможность и время найти нового работника. Поэтому предупреждение об увольнении может быть сделано работником не только в период фактической работы, но и во время отпуска, болезни и т.д.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя.

В ряде случаев предусматривается обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Такая обязанность наступает в случаях, обусловленных невозможностью продолжения работником работы (например, поступление в образовательное учреждение, переход на пенсию, переезд в другую местность и др.), а также в случаях нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Работник имеет право прекратить трудовые правоотношения в одностороннем порядке *без указания оснований* для увольнения.

Если до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора работник отказался от увольнения по собственному желанию, он считается не подававшим заявления и не может быть уволен по рассматриваемому основанию. Имеется одно исключение: когда на место увольняющегося работника приглашен в письменной форме другой работник, которому в силу закона не может быть отказано в заключении трудового договора.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Некоторые категории работников могут не отрабатывать обязательные две недели. Это работники, которые заключили договор на срок до двух месяцев, а также занятые на сезонных работах. Они обязаны в письменной форме предупреждать работодателя о досрочном расторжении договора за три календарных дня (ст. 292 ТК РФ).

Такой же упрощенный порядок расторжения договора по собственному желанию устанавливается для работника, который в период его испытания пришел к выводу, что работа ему не подходит.

Если работник, подав заявление об увольнении по собственному желанию, самостоятельно оставляет работу (не дожидаясь истечения срока отработки), то это следует расценивать как **прогул** без уважительных причин.

***Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие виновных действий со стороны работника.*** В качестве *оснований для увольнения* работника по инициативе работодателя законодатель формулирует три группы причин:

* виновные действия работника;
* причины, относящиеся к личности работника, но не являющиеся результатом его виновных действий;
* обстоятельства, не зависящие от личности работника.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя учитывается личность работника и особенности труда (трудовая функция).

Можно выделить общие и специальные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Общие основания могут быть применены при увольнении любого работника, специальные основания

* только для работников определенных категорий (например, руководителей

организаций, лиц, трудовая деятельность которых связана с обслуживанием денежных или товарных ценностей).

*Общие основания* для расторжения трудового договора по инициативе работодателя сформулированы в ст. 81 ТК РФ, а *дополнительные (специальные)* – частично в ст. 81, частично – в статьях Кодекса, регламентирующих правовое положение отдельных категорий работников и работодателей, а также в иных федеральных законах.

Наличие основания для увольнения по общему правилу дает работодателю право, но не обязывает его прекратить трудовой договор.

К расторжению трудового договора по инициативе работодателя вследствие виновных действий со стороны работника относятся случаи увольнения работников по обстоятельствам, указанным в п.п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В основе каждого из них лежит *виновное поведение работника,* обладающее признаками дисциплинарного проступка или иного правонарушения, выражающегося в ненадлежащем исполнении или нарушении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, действующим законодательством.

*Неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.* Правомерным будет *увольнение* по этому основанию при наличии следующих условий:

* работник имеет дисциплинарное взыскание за последний рабочий год (наложенное более года назад уже не действует);
* работник совершил дисциплинарный проступок, т.е. трудовое правонарушение, – не исполнил свою трудовую обязанность без уважительных причин;
* работодатель затребовал у него письменное объяснение о причинах трудового правонарушения не позднее месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения (двух лет при ревизии);
* работодатель учел все его предшествующее поведение, его многолетнюю добросовестную работу, обстоятельства проступка.

Следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) *отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте* (в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя);

б) *отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей* в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

в***)*** *отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования* работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

*Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей* предусмотрено пп. «а», «б», «в», «г», «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и возможно в форме:

* прогула или отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд;
* появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашения охраняемой законом тайны;
* совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;
* нарушения работником требований по охране труда.

Перечисленные основания являются видами *дисциплинарных проступков* (виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей), за совершение которых может быть применено *увольнение.*

При увольнении работников по указанным основаниям необходимо соблюдать требования ст. 193 ТК РФ о порядке применения дисциплинарных взысканий.

В перечисленных случаях не имеет значение, применялись ли ранее к работнику дисциплинарные взыскания.

*Прогул* – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Если трудовой договор с работником расторгнут по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

* невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
* нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
* оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
* оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
* самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Согласно пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) *в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.* Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не

допускает к работе в этот день (смену) в соответствии с ч. 1 ст. 76 ТК РФ. Нетрезвое состояние (наркотическое или токсическое опьянение)

работника могут быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств.

По данному основанию могут быть уволены работники, которые находились в рабочее время *в месте выполнения трудовых обязанностей* в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения вне зависимости от отстранения от работы в связи с указанным состоянием.

Могут быть уволены работники, которые находились в рабочее время в таком состоянии не на своем рабочем месте, но *на территории организации* либо объекта, в которых по поручению администрации должен был выполнять трудовую функцию (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Не имеет также значения, когда работник находился на работе в нетрезвом состоянии: в начале или конце рабочего дня.

Согласно пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае *разглашения охраняемой законом тайны* (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

Признается дисциплинарным проступком и разглашение персональных данных работника.

Согласно ст. 57 ТК РФ обязанность работника не разглашать охраняемую законом тайну устанавливается трудовым договором, а значит, увольнение работника на основании пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно лишь в случае, если его трудовым договором предусмотрено такое дополнительное условие. В соответствии с пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае *совершения по месту работы хищения* (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных

правонарушениях.

В п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.

№ 2 дано разъяснение о том, что в качестве *чужого имущества* расценивается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченного об административных правонарушениях.

Факт вынесения в отношении работника обвинительного приговора или постановления о назначении административного взыскания не означает, что работодатель обязан уволить работника. Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе применить к работнику по своему усмотрению.

В соответствии с пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда *нарушения работником требований охраны труда*, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Для увольнения работника по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, нарушение работником требований по охране труда должно быть *грубым и очевидным*. Работодатель имеет право уволить работника, если он сам выполнял все требования законодательства об охране труда. Обязательное условие – вина работника, когда он не исполнил то, что должен был исполнить и о чем он был информирован или чему он был обучен.

*Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.* Расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с *утратой доверия* возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (кассиры, кладовщики, водители-экспедиторы, продавцы и др.) в части приема, хранения, транспортировки, распределения материальных ценностей и т.п. Обязательным является условие, что ими совершены такие виновные

действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. Чаще всего по данному основанию трудовые договоры расторгаются с работниками, на которых возложена полная материальная ответственность на основании письменных договоров; при этом пределы материальной ответственности работника не влияют на возможность увольнения в связи с утратой доверия.

Не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, поскольку материальные ценности им непосредственно не вверяются.

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.

*Непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя*

Все случаи, дающие основания для расторжения трудового договора, должны быть предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

По данному основанию возможно увольнение только тех работников, которые замещают должности и выполняют работы, указанные в соответствующем перечне, утверждаемом в установленном законом порядке. Основанием для утраты доверия могут послужить действия, которые сами по себе могут не носить корыстного характера (например, непринятие мер по устранению конфликта интересов или непредставление определенных, требуемых законом, сведений, либо представление искаженных сведений). Такого рода информация касается не только самого работника, но и членов его семьи.

Работники, с которыми трудовой договор может быть расторгнут по указанному основанию, определены в Федеральном законе «О

противодействии коррупции», Указе Президента РФ от 02.04.2013 № 309 (ред. от 08.03.2015 № 120) "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции", а также в постановлении Правительства РФ от 22.07.2013 № 613 (указанным Постановлением утверждены также [Правила](consultantplus://offline/ref%3D5A9C4419A00B90B8ABA11B809A8F4A6106B54C84BBC53ACB99B02FB2FDCAB3C7EF8EF1516AC58578U2x8S) представления работниками, замещающими соответствующие должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и [Положение](consultantplus://offline/ref%3D5A9C4419A00B90B8ABA11B809A8F4A6106B54C84BBC53ACB99B02FB2FDCAB3C7EF8EF1516AC5857AU2xDS) о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых этими работниками, и соблюдения ими требований к служебному поведению). В соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» (статья 10), под конфликтом интересов следует понимать ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных)

обязанностей (осуществление полномочий).

.К работникам, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по [п. 7.1 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref%3D75B44ACB5B135C5DDEAD56707D6408095B74FF451A6363375274AA7BE91BDD904842D253FE77n9v7S) ТК РФ, относятся, в частности, отдельные категории работников, замещающие должности:

* в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;
* в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;
* в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;
* в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;
* в государственных корпорациях (компаниях), в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования и в иных организациях должности, включенные в

специальные перечни, установленные локальными нормативными актами этих организаций.

Работодатель должен указать конкретное правонарушение, послужившее основанием для утраты доверия к работнику. Учитывая, что увольнение работника по данному основанию является дисциплинарным взысканиям, увольнение должно быть проведено с соблюдением правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

*Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением дальнейшей работы.*

Термин «аморальный» означает противоречащий морали, безнравственный1. Несмотря на то, что понятие «аморальный проступок» часто используется в праве, его определения не содержится ни в одном нормативном акте.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции***,*** *аморального проступка,* несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

*Не имеет значения место, где работником совершен аморальный поступок* – на работе или в ином месте. Увольнение работника возможно, например, при совершении аморального поступка в быту, вне связи с осуществлением трудовой функции.

Как отмечается в п. 46 и п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Понятие «аморальный проступок» достаточно условно и не может иметь однозначного толкования. Моральные устои и общепринятые в обществе морально-этические нормы динамичны. Необходимым условием увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, по основанию, установленному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является то, что совершение таким работником аморального проступка должно быть *несовместимо с продолжением данной работы*.

*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).* Руководитель организации, его заместители, руководители филиалов, представительств организации, их заместители и главный бухгалтер наделены обычно достаточными правами для распоряжения как имуществом организации, так и денежными средствами. Поэтому ТК РФ предусмотрено дополнительное основание расторжения трудового договора с такими работниками за недобросовестные и неразумные действия в отношении организации, повлекшие *нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб* имуществу организации.

Решение об *увольнении руководителя* организации по данному основанию должно приниматься учредителями (участниками) юридического лица или уполномоченным учредительными документами органом. Уволить заместителя руководителя организации и главного бухгалтера по данному основанию может как руководитель организации, так и учредители (участники) или уполномоченный учредительными документами орган.

При принятии решения об увольнении устанавливается вина работника и доказывается причинная связь между принятым управленческим решением и наступлением указанных последствий. При этом необходимо выяснить, наступили ли неблагоприятные последствия именно в результате принятия управленческого решения и можно ли было избежать их в случае принятия другого решения.

Оценка принятого работником решения должна осуществляться в соответствии с какими-либо критериями. Критерии, по которым решение должно оцениваться на предмет его обоснованности, законодательством не установлены; иногда они определены в локальных нормативных актах организации.

*Основанием для увольнения* руководящего работника является решение, которое повлекло неблагоприятные для организации последствия:

* нарушение сохранности имущества;
* неправомерное его использование;
* иной ущерб имуществу организации.

Если необоснованное решение будет принято виновно, то действия руководящего работника могут квалифицироваться как *дисциплинарный проступок*, а увольнение являться мерой *дисциплинарного взыскания*. Поэтому применять данное основание увольнения в этом случае следует с учетом правил ст. 193 ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал, что увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с принятием руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, допустимо только в отношении указанных лиц.

Если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то увольнение по данному основанию не может быть признано законным (п. 48).

В приказе об увольнении работников по данному основанию даются ссылки на *документы*, послужившие основаниями для принятия решения об увольнении. К таким документам относятся протокол общего собрания, протокол заседания совета директоров (наблюдательного совета), аудиторское заключение, отчет аудитора, акты, заключение экспертов, постановления о наложении административных наказаний (предупреждения, административного штрафа и др.).

Если работник в письменном виде доказывал обоснованность принятого им решения, необходимо указать реквизиты такого документа. Если руководящий работник обосновывал свое решение в устной форме, то его доводы должны быть зафиксированы в соответствующем протоколе или другом документе.

*Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ).* По данному основанию могут быть уволены только руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители. С другими руководящими работниками (руководителями других структурных подразделений и их заместителями, главным бухгалтером) трудовой договор по данному основанию не может быть расторгнут.

Подразделение организации считается *обособленным*, если оно действует на основании устава или положения, утвержденного для него организацией-учредителем, имеет свой текущий или расчетный счет.

*Филиал* – это обособленное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения и осуществляющее все ее функции или их часть, в том числе функции представительства.

*Представительство* – это обособленное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения, которое представляет интересы организации-учредителя и осуществляет их защиту.

Филиалы и представительства должны указываться в учредительных документах создавшего их юридического лица и действовать на основании утвержденных им положений (ст. 55 ГК РФ).

Руководители филиалов и представительств назначаются юридическим лицом, создавшим филиалы и представительства, и действуют на основании его доверенности.

Обязательным является получение *объяснений* от руководящих работников, привлекаемых к дисциплинарной ответственности. В случае отказа от дачи объяснений оформляется соответствующий акт.

Для применения данного основания достаточно однократного грубого нарушения руководящим работником своих обязанностей.

Обязанность доказать, что нарушение имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

Трудовое законодательство не дает определения понятию «грубое нарушение трудовых обязанностей». Пленум Верховного Суда РФ рекомендует к таким нарушениям, в частности, относить неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо нанесение имущественного ущерба организации (п. 49 Постановления «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет, что руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по данному основанию.

Увольнение работника по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания и должно производиться не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Отнесение нарушения трудовых обязанностей к грубому основывается на субъективной оценке работодателя. Перечень таких нарушений может содержаться в трудовом договоре руководящего работника и локальных нормативных актах (например, в должностной инструкции). Однако с таким перечнем в случае оспаривания увольнения по данному основанию суд может не согласиться.

*Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ч.1 ст. 81 ТК РФ).* Увольнение по рассматриваемому основанию возможно в случаях, когда представленные документы или сведения могли оказать существенное влияние на содержание трудового договора и возможность его заключения.

Такими документами могут быть, например, подложные дипломы об образовании или другие документы о наличии специальных знаний.

Увольнение по данному основанию допустимо, если факт предоставления работником подложных документов исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

***Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.***

*Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации*

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

Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

При увольнении по данному основанию работодатель обязан представить доказательства, что работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ).

Увольнение работников, не имеющих достаточного опыта и навыков в работе из-за непродолжительного срока работы, по мотиву их недостаточной квалификации, а также несовершеннолетних недопустимо.

*Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ч.1 ст.81 ТК РФ)*

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст. 75 ТК РФ).

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

Изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит1.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам *компенсацию* в размере не ниже трех средних месячных заработков работника. ***Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие наступления обстоятельств, не***

***связанных с личностью работника.*** *Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем( п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

*Ликвидацию* организации или прекращение деятельности работодателем

* физическим лицом можно отнести к обстоятельствам, не связанным с личностью работника, так как это обстоятельство влечет увольнение всех работников организации или индивидуального предпринимателя, независимо от их социально-правовых особенностей, квалификации, отношения к работе. *Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ). Сокращение численности или штата* работников организации, индивидуального предпринимателя как волевое решение работодателя носит по отношению к работникам объективный характер, не зависит от их личности. Но при реализации этого решения, при проведении сокращения численности или штата работников личностные особенности работника выступают на первое место, поскольку на практике отбор кандидатов на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится работодателем как раз с учетом личности

работника, его деловых качеств, производительности труда и квалификации.

*Первое условие* – при принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и(или) территориальных соглашениях.

*Второе условие* – это соблюдение порядка отбора кандидатов на увольнение по сокращению численности или штата работников, который предусматривает обязательность учета наличия или отсутствия у работника преимуществ на оставление на работе, указанных в ст. 179 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Эти два критерия – *производительность труда* и *квалификация* – учитываются последовательно. Сначала принимается во внимание производительность труда работника, а затем среди работников, имеющих одинаковую производительность труда, отбираются кандидаты на увольнение в зависимости от квалификации.

При равной производительности труда и квалификации работников дальнейший отбор производится в порядке, предусмотренном в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

*Третье условие* – это обязанность работодателя письменно, персонально, под роспись предупредить работника о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

Двухмесячный срок дается работнику для того, чтобы он мог подыскать себе другое место работы самостоятельно или при посредстве органов службы занятости, а также других органов и лиц.

Кроме двухмесячного срока ТК РФ предусматривает и более короткие сроки предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников. Работник, занятый на сезонных работах, подлежит предупреждению о предстоящем увольнении в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней, а работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, – не менее чем за три календарных дня. Срок предупреждения работников, работающих у работодателей – физических лиц, определяется условиями трудового договора,

согласованными его сторонами.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор и до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

*Четвертое условие* – увольнение производится, 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.

*Пятое условие* – при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске

и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Трудовым кодексом РФ в ст. 83 предусмотрены следующие, *не зависящие от воли сторон обстоятельства,* которые являются основаниями для прекращения трудового договора:

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* неизбрание на должность;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
* наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
* дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
* отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
  + возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](consultantplus://offline/ref%3DD61DE06B42152D1A14B3DFE03F11A69B28CC0FAE2A1733B301B6CE4EE5361752148709B8A0DBDB21f2m8O) [8,](consultantplus://offline/ref%3DD61DE06B42152D1A14B3DFE03F11A69B28CC0FAE2A1733B301B6CE4EE5361752148709BCA1fDmCO) [9](consultantplus://offline/ref%3DD61DE06B42152D1A14B3DFE03F11A69B28CC0FAE2A1733B301B6CE4EE5361752148709BCA1fDm3O), [10](consultantplus://offline/ref%3DD61DE06B42152D1A14B3DFE03F11A69B28CC0FAE2A1733B301B6CE4EE5361752148709BCA1fDm2O) или [13](consultantplus://offline/ref%3DD61DE06B42152D1A14B3DFE03F11A69B28CC0FAE2A1733B301B6CE4EE5361752148709B8A5D2fDmCO) части первой ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, то есть, все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Данное основание применяется при условии нарушения *обязательных правил* при заключении трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных законодательством правил его заключения и при условии, что нарушение таких правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

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](consultantplus://offline/ref%3D50C94E1B5801B16CC2FB9342B28BE55CD856F2235BB215091B5DAFA470752663498420AD703E7DFEhBs9O), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

* + 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, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение 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 занятие определенными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Например, заключение трудового договора с нарушением запретов, установленных законодательством (с женщинами или несовершеннолетними для выполнения запрещенных для них видов работ в соответствии со ст.ст. 253, 265 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен лишь в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работодатель до прекращения трудового договора обязан предложить в письменной форме (например, в уведомлении о прекращении трудового договора).

Если работник отказался от предложенной работы, то отказ должен быть оформлен в письменной форме (в заявлении). Если у работодателя нет подходящей работы, то это обстоятельство должно быть отражено в приказе о прекращении трудового договора.

В соответствии с ч. 3 ст. 84 ТК РФ работодатель обязан выплатить увольняемому по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника

Прекращение трудового договора оформляется *приказом* (распоряжением) работодателя. Работодатель *обязан* ознакомить под роспись работника с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора. В случаях, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника либо он отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе должна быть сделана соответствующая запись.

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ *днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы* данного работника. Однако из этого случая есть исключения, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Трудовое законодательство обязывает работодателя в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет по нормам ст. 140 ТК РФ.

В случае письменного заявления работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Основание и причина прекращения трудового договора в приказе (распоряжении) и трудовой книжке должны быть указаны в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса или иного федерального закона, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи закона.

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о

необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой ст.81 ТК РФ (прогул) или п. 4 части первой ст.83 ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч.2 ст.261 ТК РФ

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении по ст. 236 ТК РФ предусмотрена *материальная ответственность*: работодатель обязан произвести эти выплаты с начислением и уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

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.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), в трудовую книжку вносится запись об основании увольнения со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

При расторжении трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку об увольнении вносится с указанием этих причин.

***Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*** Статья 82 ТК РФ предусматривает *обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации* в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель 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 работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

В системе действующего правового регулирования это означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца *до начала расторжения с работниками трудовых договоров*.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается работодателем, если прекращение трудового договора осуществляется в связи с:

* сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
* недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
* неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

*Порядок учета мнения* выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определяется ст. 373 ТК.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации *проект приказа*, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Направление выборному органу профсоюзной организации уже подписанного руководителем организации приказа об увольнении означает, что расторжение трудового договора произведено без учета его мнения и является незаконным.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в 7-дневный срок, работодателем не учитывается.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил **несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он в течение *трех рабочих дней* проводит с работодателем или его представителем

дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении *десяти рабочих дней* со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Право принятия окончательного решения об увольнении предоставляется работодателю.

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).

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 (в исключительных случаях).

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, (п.8 ч.1[ст. 77](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47EDBVBEAP) ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1[ст.83](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47BD3BEE258V5ECP) ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1[ст. 83](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47BD3BEE25BV5E5P) ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч.1[ст. 77](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47EDBVBEBP) ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, (п. 5 ч.1[ст. 83](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47FD2VBE8P) ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1[ст. 77](consultantplus://offline/ref%3D0B10C2C8E49CA697CB8E1DC346F7CFF34EDBF9BC9A29CFAC1D1896594AAB2A1524FAB47EDBVBEDP)ТК РФ).

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.

В соответствии со [ст. 140](consultantplus://offline/ref%3DDC28DB6EB275CED07465ED03E98C6A65CD4C8CC96256166E7CC8AF0B253DC150189E1B7379C772C3w2I5H) Трудового кодекса 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 указанный в настоящей [статье](consultantplus://offline/ref%3DDC28DB6EB275CED07465ED03E98C6A65CD4C8CC96256166E7CC8AF0B253DC150189E1B7379C772C3w2I5H) срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со [ст. 127](consultantplus://offline/ref%3D4B20476FD5CD0BB441753A566EEF25125199FF59A621776F8766276AB57DC951A846CBEE705EEC83H7M3H) ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

На практике нередки случаи, когда работодатель задерживает производство расчета с работником и выдачу трудовой книжки, мотивируя это тем, что работник не заполнил так называемый обходной листок, не сдал принятые на себя материальные ценности и т.п. Такого рода практика является незаконной, так как не предусмотрена действующим законодательством о труде.

За задержку выплат при увольнении работодатель (как юридическое, так и физическое лицо) несет перед работником материальную ответственность по правилам [ст. 236](consultantplus://offline/ref%3D7D4882730154500270A9563D1B097FF3F6A4F6904F0206D26D5B3DA63D99B5BB01CC646915R1OBH) ТК РФ, где сказано, что при нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время [ставки рефинансирования](consultantplus://offline/ref%3D1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDBA89B91F0E6C20C84717EZ4P3H) Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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.

# ЛЕКЦИЯ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

*Рабочее время* – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

*Продолжительность* рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Значение ограничения законом рабочего времени заключается в:

* обеспечении охраны здоровья работника от чрезмерного переутомления, что способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни;
* получении обществом и производством от каждого работника необходимой определенной меры труда за установленное законом рабочее время;
* предоставлении работнику возможности обучаться без отрыва от производства, повышать свою квалификацию, культурно-технический уровень (развивать личность), что, в свою очередь, способствует росту производительности труда работника и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.

Другие периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени – это *специальные перерывы* для обогревания и отдыха, перерывы для кормления ребенка (ст.ст. 109, 258 ТК РФ).

Коллективным договором могут быть установлены и иные периоды, относящиеся к рабочему времени.

***Виды рабочего времени.*** В зависимости от установленной продолжительности рабочего времени трудовое законодательство различает следующие его виды:

* нормальное рабочее время;
* сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ);
* неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

К рабочему времени относятся *периоды времени*, в течение которых работник исполнял трудовые обязанности, а также иные периоды времени, в течение которых работник не работал, но согласно закону оно также включается в рабочее время.

Так, например, в соответствии со [ст. 109](consultantplus://offline/ref%3D3D9B2277B33633762F589BC213115BB89D0FC0BB4810D6C136104A197B001020D7F99DBA82F7E650k5W7I) ТК в рабочее время включаются специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

Согласно [ст. 258](consultantplus://offline/ref%3D3D9B2277B33633762F589BC213115BB89D0FC0BB4810D6C136104A197B001020D7F99DBA82F2kEW9I) ТК в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на *определенные календарные периоды* (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

На основании этого положения Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н утвержден [Порядок](consultantplus://offline/ref%3D65204C7E2275105381662439F68332FC014585B60CC40708672474E2486A0AEAF229A1BE6BDFA8y0X9I) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. В соответствии с утвержденным [Порядком](consultantplus://offline/ref%3D65204C7E2275105381662439F68332FC014585B60CC40708672474E2486A0AEAF229A1BE6BDFA8y0XEI) норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

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

В соответствии с [ч. 2 ст. 112](consultantplus://offline/ref%3D65204C7E2275105381662439F68332FC094F86B602C95A026F7D78E04F6555FDF560ADBF63DFyAXAI) ТК при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

*Нормальное рабочее время* – это продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда.

Нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ст. 91 ТК РФ, в одинаковой степени относится как к постоянным, так и к временным сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ (ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ) как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе на всей территории РФ, независимо от организационно-правовой формы предприятия, вида работы, продолжительности рабочей недели.

Данное правило распространяется одинаково на всех работодателей, организации всех видов собственности и организационно-правовых форм.

Указанное правило является мерилом рабочего времени. В том случае, когда фактически, с учетом производственных условий, невозможно соблюсти продолжительность рабочего времени в течение недели, расчет нормальной продолжительности отработанного времени за иной учетный период (месяц, квартал, год) производится все равно из расчета недельной продолжительности рабочего времени.

Нормальной продолжительностью рабочего времени будет считаться и продолжительность рабочего времени, установленная для работников коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, поскольку закон допускает указанные способы регулирования трудовых отношений ([ст.](consultantplus://offline/ref%3DD892C3950439F0105726CD4D9E27D6F4B031E282C6E74B6C5E0A93170C0B3A8EA5780A86A9FA0Fc1i0I) [9](consultantplus://offline/ref%3DD892C3950439F0105726CD4D9E27D6F4B031E282C6E74B6C5E0A93170C0B3A8EA5780A86A9FA0Fc1i0I) ТК)

Таким образом можно говорить о существовании различных видов нормальной продолжительности рабочего времени. Такое понимание нормальной продолжительности рабочего времени согласуется с § 11 Рекомендации МОТ № 116 (1962) "О сокращенной продолжительности рабочего времени"2, согласно которому нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями.

*Сокращенная продолжительность рабочего времени* во-первых, установлена Трудовым кодексом и федеральными законами, во-вторых, является обязательной для работодателя, в-третьих, оплачивается как нормальное рабочее время. Его продолжительность меньше нормы и неодинакова для тех работников, для которых оно установлено. Законом устанавливается не только предельная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), но и рабочего дня (ст. 94 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ) для работников:

* в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
* в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
* являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
* для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref%3DD8F2310196BAE459EA06C61392EE829A964F72BD2EF2DD623698F8F080900B57587C2536FFC74CFFnBXFF) условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Применительно к конкретному работнику, продолжительность его рабочего времени устанавливается в трудовом договоре, но на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора. При этом необходимо учесть специальную оценку условий труда.

Для работников, условия труда которых на рабочих местах отнесены к вредным (3 или 4 степени) или опасным с их письменного согласия продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю, но не более. В этих случаях необходимо оформить отдельное соглашение к трудовому договору. Работнику выплачивается денежная компенсация, порядок, размеры и условия выплаты которой установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста. Учащиеся в возрасте до 16 лет работают не более 12 часов в неделю, учащиеся в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа.

Часть 1 ст. 94 ТК РФ устанавливает, что продолжительность ежедневной работы для сотрудников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов.

Продолжительность ежедневной работы для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

Несмотря на сокращенный рабочий день, подростки имеют *право на отдых в течение смены* наравне с остальными сотрудниками.

Сокращенное рабочее время также установлено для работников с пониженной трудоспособностью – инвалидов I и II групп, согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»1.

Работники, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (с сокращенной продолжительностью рабочего времени),

могут работать если максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает:

* при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
* при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Такая продолжительность ежедневной работы может быть увеличена, при соблюдении следующих условий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ─ | наличие письменного согласия работника; |  |
| ─ | наличие отдельного соглашения к трудовому договору; |  |
| ─ | наличие отраслевого (межотраслевого) соглашения | и |

коллективного договора, где предусмотрена такая возможность;

* соблюдается предельная еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная в ст.92 ТК РФ

Продолжительность ежедневной работы для данной категории работников может увеличиваться:

* при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
* при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Установление сокращенного рабочего времени – обязанность работодателя. Стороны при заключении трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Для медицинских работников продолжительность рабочего времени не может превышать 39 часов в неделю. В этих пределах продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Правительством РФ (ст. 350 ТК РФ).

Перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-, 33, 30-часовую или 24-часовую рабочую неделю, утверждены Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти ( ст.333 ТК РФ).

При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества.

*Неполное рабочее время* – это определенное соглашением между работником и работодателем рабочее время, продолжительность которого меньше, чем установленное у данного работодателя нормальное рабочее время. Неполное рабочее время – это неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (смена).

При *неполном рабочем дне* (смене) уменьшается продолжительность ежедневной работы, но рабочая неделя остается пятидневной или шестидневной.

*Неполная рабочая неделя* – это уменьшение числа рабочих дней при сохранении установленной продолжительности рабочей смены.

Возможно одновременное сокращение рабочего дня (смены) и рабочей недели, при этом рабочее время может быть уменьшено на любое количество часов или рабочих дней без каких-либо ограничений.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии.

В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда возможно массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего времени вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст. 372 ТК РФ.

*Режим рабочего времени* представляет собой порядок распределения работы предприятия в течение суток, календарной недели, месяца. Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Вопросы режима рабочего времени, которые закрепляются на локальном уровне, должны соответствовать требованиям ТК РФ, иным федеральным законам, коллективному договору организации, соглашениям.

Статья 100 ТК РФ содержит перечень элементов режима рабочего времени и определяет порядок его установления.

В соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен

*предусматривать*:

* продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
* работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
* продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
* время начала и окончания работы;
* время перерывов в работе;
* число смен в сутки;
* чередование рабочих и нерабочих дней.

Режимы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Режим рабочего времени может *предусматривать* разделение рабочего дня на части, суммированный учет рабочего времени; возможно, также применение режима гибкого рабочего времени (ст. ст. 102, 104, 105 ТК РФ).

Необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы организации. Организация, например, может работать круглосуточно, а работники заняты на работе посменно.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Для лиц, работающих вахтовым методом, особенности режима рабочего времени установлены ст. ст. 299–301 ТК РФ.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности.

***Скользящие (гибкие) графики работы****.* Режим гибкого рабочего времени

* это форма организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается (но в определенных пределах) саморегулирование *начала, окончания и общей продолжительности* рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение

принятого учетного периода – рабочего дня, недели, месяца и других (ст. 102 ТК РФ).

Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы. Они устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Соглашение о гибком рабочем времени может быть достигнуто как на определенный срок, так и без указания срока. Установление гибкого рабочего времени оформляется *приказом* (распоряжением) работодателя.

Режимы гибкого рабочего времени могут применяться как при 5- и 6- дневной рабочих неделях, так и при других режимах работы.

Составными ***элементами*** режима гибкого рабочего времени являются:

* *переменное (гибкое) время* в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
* *фиксированное время* – время обязательного нахождения на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени. По значимости и продолжительности, это основная часть рабочего дня. Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса и осуществлять необходимые служебные контакты.

Наряду с фиксированным наличие двух интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде:

* *перерыв для питания и отдыха*, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части;
* *продолжительность учетного периода*, определяющая календарное время (неделя, месяц и др.), в течение которого каждый должен отработать установленную законодательством норму рабочих часов.

Работающие по режиму гибкого рабочего времени могут привлекаться к сверхурочной работе только в порядке и по основаниям, указанным в статье 99 ТК РФ.

Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного ***учета*** отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

Необходимо иметь в виду, что применение режима гибкого рабочего времени определяется рядом нормативных правовых актов. Так, например, Приказом Министерства Российской Федерации по связи и информатизации от 8 сентября 2003 г. № 112 утвержден Перечень работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени1.

***Многосменный режим работы*** – работа в две, три или четыре смены в течение суток (например, три смены по 8 часов). Организация труда при использовании многосменного режима труда осуществляется в порядке, определенном ст. 103 ТК РФ.

Сменная работа *вводится* на предприятиях в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Работодатель учитывает при составлении графиков сменности мнение представительного органа работников. *График сменности* может быть как самостоятельным локальным актом, так и прилагаться к коллективному договору.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при сменной работе не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Несоблюдение этого срока нарушает право работника на своевременное информирование его об изменении условий труда. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

***Разделение рабочего дня на части****.* Разделение рабочего дня на части регулируется 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), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такие работы обычно связаны с обслуживанием населения (например, на городском пассажирском транспорте, в организациях связи, торговли). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Законодательством не определяется, на какое число частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на *две части* с перерывом не более двух часов. Возможно установление большего числа перерывов. Указанные перерывы не оплачиваются. Обеденный перерыв включается в указанные перерывы.

На практике применяются режимы с *поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени*. Эти режимы означают разные способы реализации установленной в законодательстве нормы рабочего времени в течение соответствующего учетного периода. Работодатель обязан вести *ежедневный учет* отработанного работниками времени.

Фактически отработанное время складывается из времени, в течение которого работник исполняет трудовые обязанности в соответствии с

правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Оно может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности смены (например, в случаях, когда работник работал сверхурочно, продолжительность его работы превысит установленное для него время работы, а если простаивал, время работы, соответственно, уменьшится).

Учет фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации рабочего времени производится по отдельным структурным подразделениям или по организации в целом и ведется таким образом, чтобы данные учета позволили работодателю обеспечить контроль1:

* 1. за своевременной явкой работников на работу и их уходом с работы по окончании рабочего дня или смены;
  2. нахождением работников в рабочее время на своих рабочих местах, а также за своевременным их уходом и приходом во время обеденного перерыва;
  3. простоями и другими видами потерь рабочего времени.

Для организации контроля за своевременной явкой работников на работу и уходом с нее работодателем применяются контрольно-пропускные устройства либо используются другие средства (пропуска, карточки, жетоны и др.).

Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильностью использования рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены) осуществляют руководители производственных подразделений (мастера, производители работ, начальники цехов, отделов, участков и т.п.).

Наличие у руководителей организаций информации об использовании рабочего времени позволяет им своевременно выявить упущения в организации труда, нарушения дисциплины труда и права работников на отдых, а также принять меры по их устранению и предупреждению. Кроме того, данные учета рабочего времени используются работодателем для составления статистической отчетности по труду, возлагаемой на организации.

Учет использования рабочего времени ведется в табелях учета рабочего времени.

Данные табельного учета использования рабочего времени находят применение не только в рамках конкретных организаций. Они включаются также в статистические отчеты организаций по труду, направляемые в государственные органы по статистике, и используются государством при формировании и проведении социальной политики в стране.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени,

установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

* для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
* если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

*Сверхурочная работа* – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Хотя привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается *с его письменного согласия*, перечень случаев установлен в законе:

* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

* производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* 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;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Запрещается привлечение к сверхурочной работе:

* беременных женщин,
* работников в возрасте до восемнадцати лет,
* других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

*С письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья* в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации допускается привлечение к сверхурочной работе:

* инвалидов,
* женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

*Продолжительность* сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника *4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год*. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Термин «нормированный рабочий день» отсутствует в законодательстве, но при этом введено понятие «*ненормированный рабочий день*».

Статьей 101 ТК РФ предусмотрено введение для некоторых работников режима ***ненормированного рабочего дня.*** Это один из случаев переработки сверх установленной продолжительности (ст. 97 ТК РФ).

Для введения ненормированного рабочего времени необходимо соблюдение следующих правил:

1. Наличие у работодателя Перечня должностей работников с ненормированным рабочим временем (он может быть установлен коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом).
2. Переработка должна быть обусловлена необходимостью для работодателя.
3. Работник выполняет обязанности в рамках своей трудовой функции.
4. Привлечение работников к переработке должно быть эпизодическим.

Все работники, в том числе и те, кому установлен ненормированный рабочий день, обязаны соблюдать установленный работодателем режим работы (начало работы, перерывы и пр.) и нормы труда, поскольку трудовым законодательством исключения не предусмотрены.

Работник при ненормированном рабочем дне трудится сверх установленной для него нормы рабочего времени, т. е. в большинстве случаев за пределами 40 часов в неделю, *никакой доплаты или оплаты за эти рабочие часы он не получает*.

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 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 Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

В соответствии со 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.

В вопросе оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени следует руководствоваться [Рекомендациями](consultantplus://offline/ref%3DD132C051B6615AF58CB5C81F219D2129ED1374CCF1B0000506FDD528FE9A1C468ACB428D3982EBJ5PDI) по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства. Данные Рекомендации действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. При суммированном учете рабочего времени сверхурочными считаются часы, отработанные сверх установленной для учетного периода нормы

рабочего времени

При этом работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени.

В соответствии с [п. 5.5](consultantplus://offline/ref%3D474C3268F676B532E2562B45EC99774F6328E611208E8E676DA54B27E2A7E9F118E94946ADBC0CkBRCI) Рекомендаций в части, не противоречащей требованиям [ст. 152](consultantplus://offline/ref%3D474C3268F676B532E2562B45EC99774F6028EF1B2487D36D65FC4725E5A8B6E61FA04541ACkBREI) ТК РФ, оплата сверхурочной работы должна осуществляться в следующем порядке:

* за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, - не менее чем в полуторном размере;
* за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника оплату за привлечение к сверхурочной работе можно заменить на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время,

отработанное сверхурочно. Таким образом, если работник отработал сверхурочно четыре часа, то дополнительное время отдыха, предоставляемое ему в качестве компенсации, должно составлять не менее четырех часов.

Вопрос выбора компенсации (оплата или отдых) можно решить при составлении приказа о привлечении работника к сверхурочной работе либо после выполнения им такой работы. В этом случае издается дополнительный приказ о компенсации.

На территории Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра (ст.96 ТК РФ). Все работы, производимые в указанный отрезок времени, считаются *ночными*.

*Продолжительность работы в ночное время* сокращается на один час без последующей отработки.

В соответствии с ч. 5 ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не могут быть допущены беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений).

*Особый порядок* привлечения к ночным работам установлен в отношении некоторых категорий работников (ч. 5 ст. 96 ТК РФ):

* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
* инвалиды,
* работники, имеющие детей-инвалидов,
* работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста).

Если ночная работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, они могут привлекаться к работе в ночное время только *с их письменного согласия*, при этом работодатель обязан в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от работы в ночное время.

Работа в ночное время *оплачивается в повышенном размере* по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref%3DEE6A34C63358E7E139D6E354FFAA3E1BD9B1CAA3FD605B97E27A5DEBC0ECD44E9B1544650FA507QEs7I) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается ([часть первая статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DEDDF35E53AD3E6D94F461CE2F5582A0DD667902CD18503DF51DED4050904C0AE0C12D20C6CED4BI) ТК РФ).

В то же время [ТК](consultantplus://offline/ref%3DEDDF35E53AD3E6D94F461CE2F5582A0DD667902CD18503DF51DED4050904C0AE0C12D20F65ED43I) РФ устанавливает ряд исключений из данного правила. В частности, допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:

1. с письменного согласия работника - 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 ([часть вторая статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DEDDF35E53AD3E6D94F461CE2F5582A0DD667902CD18503DF51DED4050904C0AE0C12D20C6CED4AI) ТК РФ);
2. без согласия работника - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В отношении отдельных категорий работников порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. К таким категориям [часть четвертая статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DEDDF35E53AD3E6D94F461CE2F5582A0DD667902CD18503DF51DED4050904C0AE0C12D20861D4E143I) ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](consultantplus://offline/ref%3DEDDF35E53AD3E6D94F461CE2F5582A0DD26F9024D38C5ED55987D8070E0B9FB90B5BDE0965D316E24CI) утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252.

ТК РФ допускает привлечение к работе в нерабочие праздничные дни и в других случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([часть пятая](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B4232DC8970003502BBA071I) [статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B4232DC8970003502BBA071I) ТК РФ).

Иными словами, чтобы привлечь работника к работе в праздничный день в случаях, не установленных [ТК](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B42A372I) РФ, работодатель должен не только получить

его согласие, но и учесть мнение профсоюза. Однако если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника.

Кроме того, [часть шестая статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B4232DC8970003502BBA072I) ТК РФ устанавливает категории работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий:

* непрерывно действующие организации, осуществляющие производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;
* работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
* неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

При этом во всех случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя ([часть восьмая статьи 113](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B4232DC8970003502BBA07CI) ТК РФ).

Таким образом, для привлечения работников к работе в нерабочий праздничный день необходимо соблюдение следующих условий:

* наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;
* письменное согласие работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;
* учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном [ТК](consultantplus://offline/ref%3DBD75C4F2B3E49B8C0CF84A78A5C32D0FC346F7002EDCCDE17E90EF8B42A372I) РФ случае;
* письменное распоряжение работодателя.

Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

([статья 149](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEACmDACJ) ТК РФ).

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены [статьей 153](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEADmDAEJ) ТК РФ. В соответствии с [частью первой](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEADmDADJ) указанной статьи работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

* + сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
  + работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
  + работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([часть вторая](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEAEmDABJ) [статьи 153](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEAEmDABJ) ТК РФ).

Таким образом, [ТК](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607mCAAJ) РФ устанавливает *минимальные гарантии* по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована *предоставлением другого дня отдыха*. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEAEmDAAJ) [третья статьи 153](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEAEmDAAJ) ТК РФ).

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям [часть четвертая статьи 153](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5C8A8DCm4ADJ) ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[Статья 290](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5C8ACDA4C5EmAAAJ) ТК РФ устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме - не менее чем в двойном размере. Таким образом, [ТК](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607mCAAJ) РФ не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

Гарантии, установленные [статьей 153](consultantplus://offline/ref%3D725AD91B0ECB5C60903F4C0DFBB18C4365573F98D84FD8C7D01A9CC607CA0C6E5890D5CEADmDAEJ) ТК РФ, распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).

При суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях действуют особые правила, установленные [постановлением](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152F2DC47B14FD15B105BF01B469DBJ) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г.

№ 465/П-21 "Об утверждении разъяснения № 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" (далее - Разъяснение). В силу [части первой статьи](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69CEDA934C2B9EB778F6D6CDCJ) [423](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69CEDA934C2B9EB778F6D6CDCJ) ТК РФ указанное [Разъяснение](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152F2DC47B14FD15B105BF01B49BE2F623C5F0E7768B6ECF66D6J) действует в части, не противоречащей [ТК](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69C6EDDJ) РФ.

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени

оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Таким образом, даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере

Законодатель установил компенсации не только за работу, но и за выполнение социально значимых функций в нерабочие праздничные дни. В частности, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха ([часть](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69CEDA934C2B9EB778B6FCE646CD9J) [третья статьи 186](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69CEDA934C2B9EB778B6FCE646CD9J) ТК РФ). При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок как за день сдачи, так и за предоставленные в связи с этим дни отдыха ([часть пятая статьи 186](consultantplus://offline/ref%3D5721A5239629FC8C59F660B973035C152528C17014F448BB0DE60DB69CEDA934C2B9EB7768DCJ) ТК РФ).

Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Трудовой кодекс РФ закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового

регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений (ст. 2 ТК РФ).

В соответствии со ст. 106 ТК РФ под *временем отдыха* понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха работник использует для удовлетворения личных потребностей, интересов, для восстановления затраченных сил.

Правовое регулирование времени отдыха, распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются (гл.гл. 17–19 ТК РФ).

В статье 107 ТК РФ предусматриваются следующие *виды* времени отдыха:

* перерывы в течение рабочего дня, смены (внутрисменные);
* перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
* еженедельные выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

Для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время.

Действующее трудовое законодательство предоставляет работнику важные гарантии: сохраняется место работы, время отдыха включается в трудовой стаж.

*Перерывы в работе.* В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен *перерыв для отдыха и питания* продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ч.1 ст. 108 ТК РФ).

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень работ, места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 108 ТК РФ). Так же устанавливают специальные краткосрочные перерывы, включаемые в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

С учетом специфики некоторых видов работ, обусловленных технологией и организацией производства и труда предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени *специальных перерывов*.

Например, работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на

погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

На междугородных перевозках после первых четырех часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

На работодателя возлагается обязанность обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

*Перерывы для кормления ребенка* до 1,5 лет устанавливаются через каждые три астрономических часа и являются внутрисменными. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их – не менее 30 мин. для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет – не менее часа (ст. 258 ТК РФ).

По желанию матери и по согласованию с работодателем эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются в соответствии со ст. 264 ТК РФ также лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю).

*Ежедневный (междусменный) отдых* – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). *Продолжительность* ежедневного (междусменного) отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и зависит от продолжительности рабочего времени.

Некоторым категориям работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определяется специальными нормативными правовыми актами.

Продолжительность периодов времени между временем несения вахт и выполнения судовых работ (время ежедневного отдыха) для работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» не может быть менее 12 часов.

*Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность* такого вида времени отдыха не может быть менее 42 часов. Действие данного правила распространяется на все организации независимо от организационно-правовых форм при установлении режимов работы и графиков сменности.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. При пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один.

*Общим выходным днем* является воскресенье (ст. 111 ТК РФ). *Второй выходной день* при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. *Дополнительные выходные дни* предоставляются определенным категориям женщин, лиц с семейными обязанностями.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

*Нерабочие праздничные дни.* В соответствии с действующим трудовым законодательством в Российской Федерации установлено 14 нерабочих праздничных дней.

Статьей 112 ТК РФ установлено, что *нерабочими праздничными* днями в РФ являются:

* 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
* 7 января – Рождество Христово;
* 23 февраля – День защитника Отечества;
* 8 марта – Международный женский день;
* 1 мая – Праздник Весны и Труда;
* 9 мая – День Победы;
* 12 июня – День России;
* 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день [переносится](consultantplus://offline/ref%3D53D1D84C07516297FC65303E8219982AC956D1DF9925194AD6A9FFF08E75D7013318F24A199CD669GCJ) на следующий после праздничного рабочий день.

Исключение: выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями Новогодних каникул и Рождества Христова. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ТК РФ.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3D6123A5961CC648E3F9404A2CF736DA68FC0C41B221501C2BA00B36951F37F430F995A199C50F0C2BNEN4J) или нормативным правовым [актом](consultantplus://offline/ref%3D6123A5961CC648E3F9404A2CF736DA68FC0C4EB828501C2BA00B36951F37F430F995A199C50F0C29NEN9J) Правительства РФ. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации 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 Российской Федерации 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.

Согласно ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за *исключением* некоторых случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится *с их письменного согласия* 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 других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Даже в исключительных ситуациях отдельные категории работников *не могут привлекаться* к работе в нерабочие праздничные дни. К ним относятся:

* беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
* несовершеннолетние сотрудники, не являющиеся творческими работниками (ст. 268 ТК РФ).

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом работники данных категорий должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref%3D9CA807A86FDA95D4B5B6C5AE2F0E14F0CED777A57E13229AA671ED609B371C26DE696BCD6C7FEC0CR8J) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Важное теоретическое и практическое значение имеет определение понятия права на отпуск и его содержания, поскольку от правильного толкования права на отпуск, четкого его отражения в законе во многом зависит осуществление субъективных прав рабочих и служащих на ежегодный отпуск, а также дальнейшее совершенствование законодательства об отпусках.

В исследованиях, посвященных отпускам, право на отпуск рассматривается всегда в двух аспектах: как конституционное право - элемент правового статуса трудящихся, и как субъективное право работника, составляющее элемент трудового правоотношения.

В трудовом праве понятие "отпуск" имеет широкий смысл и содержание. Этот термин включает в себя не только время отдыха, но и другие различные случаи освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (отпуск по временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска).

В [Конвенции](consultantplus://offline/ref%3D33E188CB855C822F091152594F42069BC2B6302C90040E39B20B27664035p3J) МОТ (как и в [ТК](consultantplus://offline/ref%3D33E188CB855C822F091152594F42069BC2B4342C93010E39B20B27664035p3J) РФ) нет определения понятия отпуска (очевидно, это пробел в правовом регулировании). В [пункте 1 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3D33E188CB855C822F091152594F42069BC2B6302C90040E39B20B27664053AB902C3451C3341E962E38p3J) Конвенции МОТ № 132 предусмотрено, что каждое лицо, к которому относится этот международно-правовой документ, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности.

Любое соглашение, исключающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск или не дающее права на него, считается недействительным.

В доктрине под ежегодным оплачиваемым отпуском понимается время отдыха - определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемое работникам ежегодно для непрерывного отдыха и восстановление трудоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Термин "отпуск" означает "отпустить", "временное освобождение от работы для отдыха", а термин "отпустить" имеет, в свою очередь, множество значений ("позволить кому-нибудь удалиться, выпустить, перестать держать; ослабить; выдать покупателям, потребителям, продать; отрастить волосы, увеличить прочность и пластичность металла и т.д.

Из [ст. 106](consultantplus://offline/ref%3D0AA8D5513E328202FBF475CB4E308F50434992A46B112E7D643798EF4263AEC8488519828AEF9C15VFv1J) ТК РФ вытекает, что отпуск, по сути, представляет собой разновидность времени отдыха работника, в течение которого он свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и которое может использоваться им по собственному усмотрению. От обычных выходных отпуск отличается большей продолжительностью и особым порядком предоставления.

Термин "отпуск", который законодатель использует без дополнительной конкретизации, представляется несколько неудачным, считают некоторые ученые3. В понятие отпуска [ТК](consultantplus://offline/ref%3DA84ACE09757401F81812535369B7062AD402A0C92750FECA60FDB9E5E0DEc0G) РФ включает не только отпуск, предоставляемый собственно для отдыха, но и освобождение от работы в связи с беременностью и родами, для ухода за ребенком, учебные отпуска. Таким образом, отпуска предоставляются не только для отдыха, но и с определенной целью - уход за ребенком, сдача сессии, похороны близких и т.п.

В учебниках по трудовому праву дается понятие отпуска по-разному. Так,

«ежегодным оплачиваемым отпуском признается непрерывное свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок».

В Российской Федерации правовому регулированию отпусков посвящена глава 19 ТК РФ ([ст. ст. 114](consultantplus://offline/ref%3DFE14CC4D978E346895668984A7775591236806505F0999DE56D1BACBBC42323AC903750A05C61F5Dp7yEQ) - [128](consultantplus://offline/ref%3DFE14CC4D978E346895668984A7775591236806505F0999DE56D1BACBBC42323AC903750A05C61F5Bp7yBQ)). Законодатель выделяет в данной [главе](consultantplus://offline/ref%3DFE14CC4D978E346895668984A7775591236806505F0999DE56D1BACBBC42323AC903750A05C61054p7y7Q) такие виды отпусков, как ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуска могут подразделяться на трудовые и социальные, предоставляемые в связи с наличием трудового стажа и предоставление которых не связано с трудовым стажем.

Отпуска подразделяются также на установленные трудовым законодательством ([ТК](consultantplus://offline/ref%3D999AD2C44A1A28495FC52285666222DF49D429E4C3036CF0F628C0CE8DS0x8J) РФ и т.д.), на те, предоставление которых регулируется на локальном уровне (коллективным договором или локальным нормативным актом) и предоставление которых определяется соглашением сторон трудового договора.

В зависимости от категории работников различают отпуска, распространяющиеся на всех работников, и отпуска, предоставляемые отдельным категориям работников (педагогам, с ненормированным рабочим днем, работающим на Крайнем Севере и т.д.).

Отпуска подразделяются на оплачиваемые и без сохранения заработной платы.

В зависимости от периодичности бывают отпуска, предоставляемые ежегодно (периодически) и предоставляемые эпизодически в связи с определенными событиями в жизни работника (например, отпуск в связи с рождением ребенка).

В соответствии со [статьей 115](consultantplus://offline/ref%3D999AD2C44A1A28495FC52285666222DF49D429E4C3036CF0F628C0CE8D089FF2118E4C27EF0752AASAx2J) ТК РФ основной ежегодный оплачиваемый отпуск подразделяется на минимальный и удлиненный (в зависимости от характера и условий труда, возраста и т.д.).

В ст. 114 ТК РФ сказано, что работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Основная *цель предоставления отпуска* – это возможность работника отдохнуть в течение установленного количества дней, восстановить силы и вновь вернуться в строй.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Трудовой кодекс устанавливает следующие *виды* ежегодных оплачиваемых отпусков:

основной отпуск:

удлиненный основной отпуск;

дополнительные отпуска.

Отпуска могут быть классифицированы в зависимости *от цели их предоставления.* Например учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением ([ст. ст. 173](consultantplus://offline/ref%3D9359F96A4BF801A1BB28B8E654C0D0656049570B3040F90373869BA88A1AF773C0F0DF755A6Fm675F) - [177](consultantplus://offline/ref%3D9359F96A4BF801A1BB28B8E654C0D0656049570B3040F90373869BA88A1AF773C0F0DF755A6Am675F) ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком ([ст. ст. 256](consultantplus://offline/ref%3D9359F96A4BF801A1BB28B8E654C0D0656049570B3040F90373869BA88A1AF773C0F0DF75536F6286mF71F), [257](consultantplus://offline/ref%3D9359F96A4BF801A1BB28B8E654C0D0656049570B3040F90373869BA88A1AF773C0F0DF75536F6286mF7BF) ТК РФ).

К «социальным» отпускам, в отличие от «трудовых» ученые относят1:

- отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);

* + отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.

256

ТК РФ);

* + отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);

Отпуска, не имеющие конкретной цели при предоставлении, являются нецелевыми. Работник использует такой отпуск для самостоятельно определенных целей.

Постников Н.А. классифицирует отпуска на отпуска для отдыха и специальные целевые отпуска, к которым относит:

а) учебные отпуска,

б) творческие и длительные отпуска,

в) отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком,

г) отпуска по семейным и иным уважительным причинам без сохранения заработной платы.

*Ежегодные основные отпуска* предоставляются всем работникам, работающим по трудовому договору, в том числе:

* совместителям (ст. 286 ТК РФ);
* сезонным работникам (ст. 295 ТК РФ);
* работникам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ);
* надомникам (ч. 4 ст. 310 ТК РФ).

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ); работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ); в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Отпуск предоставляется работникам *продолжительностью 28 календарных дней*. При этом в период отпуска не включаются праздничные дни.

При определении продолжительности отпуска режим рабочего времени организации (6-дневная или 5-дневная рабочая неделя) значения не имеет.

28 календарных дней – это *минимальная продолжительность*, гарантируемая законодательством на федеральном уровне. Однако

продолжительность отпуска может превышать указанное количество дней; это осуществляется двумя способами: нормативным или договорным путем.

Для ряда категорий работников законом установлены удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска, т. е. отпуска изначально по закону большей продолжительности по сравнению с основным минимальным ежегодным оплачиваемым отпуском, предусмотренным в ст. 115 ТК РФ. Удлиненный основной отпуск может быть установлен в законодательном порядке – самим Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

*Удлиненные отпуска установлены:*

* работникам в возрасте до 18 лет -31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);
* педагогическим работникам образовательных учреждений (ст. 334 ТК РФ, а также Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466);
* государственным гражданским служащим;
* прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ;
* судьям;
* инвалидам.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику *ежегодно*.

Условия коллективного договора, локального нормативного акта работодателя или индивидуального трудового договора, устанавливающие меньшую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе допускающие уменьшение ежегодного оплачиваемого отпуска в качестве санкции за совершение работником дисциплинарного проступка, не подлежат применению как противоречащие Труд[овому кодексу](consultantplus://offline/ref%3D9A6EC441B18B38EB0440D19BB5DC857058E160D8F73E124DC825CA37n147G) РФ ([ч. 2 ст. 9](consultantplus://offline/ref%3D9A6EC441B18B38EB0440D19BB5DC857058E160D8F73E124DC825CA3717E46BBCDA93D40Fn241G) ТК)6.

Продолжительность отпуска, указанная в рабочих днях, рассчитывается по календарю шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье. Праздничные дни, приходящиеся на отпуск, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Если продолжительность отпуска установлена в календарных днях, то воскресные дни включаются в число дней

отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней (менее установленной законом минимальной продолжительности) предоставляется администрацией организации, в которой работает

осужденный, по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией в период исправительных работ ([ч. 6 ст. 40](consultantplus://offline/ref%3DD4452F0AA616B308169B750DD707CA4BC0727530C62CD492389F83F9B1D46368B7F533E49367B9D7f0A5H) УИК РФ).

*Дополнительные оплачиваемые отпуска* предоставляются работникам сверх основного отпуска, минимального или удлиненного, и присоединяются к нему. К дополнительным отпускам, предусмотренным законодательством, относятся отпуска работникам: условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ); имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ); с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ); в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами.

Кроме дополнительных отпусков, имеющих *компенсационное и защитное назначение*, трудовое законодательство предусматривает ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска *стимулирующего характера*, например за выслугу лет на определенных должностях, за длительный стаж работы в одной и той же организации.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Реализовать свое право на отпуск работник вправе при условии, что у него имеется необходимый стаж работы, дающий право на ежегодный (основной и дополнительный) оплачиваемый отпуск.

В законодательстве и теории трудового права различают отпуска в зависимости от их функционально-целевого назначения и выделяют отпуска для отдыха и восстановления работоспособности, отпуска для реализации каких-то специальных целей: для продолжения учебы и получения

образования, творческие и длительные отпуска для научной работы, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, по усыновлению и т.д.

Социальный отпуск - это период времени, предоставляемый работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

Право работника на социальный отпуск не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно- правовой формы организации. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных [ТК](consultantplus://offline/ref%3DDF8E98E5F22A9815C11CF4A571AABDC30E6F72B31653A8B0E908B8F585b1k4F) или коллективным договором, соглашением, - заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Законом установлены различные виды социальных отпусков, в том числе и по продолжительности, и, соответственно, продолжительность бывает разной (если она установлена законодательно). Так что определение минимальной продолжительности зависит от конкретного вида социального отпуска (по беременности и родам, по уходу за детьми).

Согласно [ст. 263](consultantplus://offline/ref%3D5BE73A29369604925EB0EB441B9693DE10CC609696F45C71E0169232CBAC8A4810A3CCEE7F542A77W1lAF) ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Важнейшей гарантией, позволяющей сочетать работу с материнством, а также обеспечивающей защиту здоровья матери и ребенка, являются отпуска по беременности и родам. В соответствии со [ст. 255](consultantplus://offline/ref%3DCBFC163FDC6F9DD253CD5E4C00667B7BD73C2C80182E371D715BC175E9C35ED8359BA260F746CD3311l0F) ТК РФ отпуск по беременности и родам установлен с целью охраны здоровья матери и новорожденного ребенка. Право на данный вид отпуска не зависит ни от стажа работы, ни от каких-либо других обстоятельств. Предоставление такого

отпуска также предусмотрено [Конвенцией](consultantplus://offline/ref%3DCBFC163FDC6F9DD253CD5B4303667B7BD73D2B8610276A177902CD77EECC01CF32D2AE61F747C813l2F) МОТ № 103 от 28 июня 1952 г. "Об охране материнства".

В ст. 128 ТК РФ предусматривается возможность предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы. В науке трудового права он относится к социальным видам отпусков, т. е. не связан с трудом работника.

Законодательством устанавливается **два вида** таких отпусков:

* отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый *по соглашению сторон* любому работнику (ч. 1 ст. 128 ТК РФ);
* отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работодателем в обязательном порядке отдельным категориям работников или всем работникам *при наступлении определенного важного в жизни личности события* (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

В первом случае по письменному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами работодатель вправе предоставить работнику желаемый отпуск, *продолжительность* которого определяется исключительно по соглашению сторон. В этой связи такой отпуск не обязательно должен быть кратковременным – никаким законодательно установленным сроком он не ограничен.

По закону работник и работодатель должны совместно определять *срок отпуска* без сохранения заработной платы, исходя из характера причин и конкретных обстоятельств, вызвавших необходимость в данном отпуске.

Работодатель, рассматривая заявление о работнике, определяет уважительность причин, возможность предоставления отпуска и его продолжительность.

Поскольку ТК РФ примерного перечня уважительных причин не содержит, то работодатели преимущественно ориентируются на сложившуюся распространенную практику. Так, к примеру, к числу уважительных причин можно отнести не только регистрацию брака (абз. 7 ст. 128), но в целом свадьбу, юбилеи, проводы сына на срочную военную службу, отправление детей на отдых в лагеря и т.д.

На практике работодатель по своему усмотрению может отказать работнику в предоставлении отпуска без содержания, если он посчитает указанную в заявлении причину неуважительной.

Отпуск без сохранения заработной платы, если иное напрямую не установлено в законе, предоставляется *независимо и без связи с другими отпусками*.

Во время этого отпуска за работником *сохраняется его место работы (должность)*, но не сохраняется (не выплачивается) заработная плата.

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

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Данный перечень не является исчерпывающим. Возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Например, в соответствии со ст.173 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, если они допущены к вступительным испытаниям, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы - 15 календарных дней. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы лицам, работающим *по совместительству*, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – разница указанных отпусков и будет составлять продолжительность

отпуска без сохранения заработной платы (основание – ст. 286 ТК РФ).

Особое место по рассматриваемому виду отпуска занимает отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый женщинам на период ухода за ребенком и до достижения ребенком возраста трех лет, а также предоставляемый на тех же условиях отцу ребенка, бабушкам, дедушкам и иным родственникам либо опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

Важнейшей гарантией, позволяющей сочетать работу с материнством, а также обеспечивающей защиту здоровья матери и ребенка, являются отпуска по беременности и родам.

В соответствии со ст.255 ТК РФ, *женщинам* по их заявлению и на основании выданного в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref%3D3568C994A518F0C6B5CDFD9FB40FEB595EDDA01A2801F06DCF597CC919995401932338E16F2CF804U1F4H) листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае [осложненных](consultantplus://offline/ref%3D3568C994A518F0C6B5CDFD9FB40FEB595EDFA2122408AD67C70070CB1E960B16946A34E06F2CF9U0F4H) родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически

использованных ею до родов.

В настоящее время срок действия трудового договора при наличии письменного заявления и медсправки, подтверждающей состояние беременности, продлевается до ее окончания ([ч. 2 ст. 261](consultantplus://offline/ref%3D0DF3F9A6848A92799BC5A2245EBB706AA64AD44BE4017D0F1CB092E7E6CA661B1EA05DBD4A5FFDc2H) ТК РФ). При этом Пленум ВС РФ1 [указал](consultantplus://offline/ref%3D0DF3F9A6848A92799BC5A2245EBB706AA648DB4FE70A7D0F1CB092E7E6CA661B1EA05DBD4A59D480F1c9H), что в случае рождения ребенка увольнение в связи с истечением срока трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

Для отдельных категорий женщин установлены более длительные отпуска по беременности и родам.

Так, [Законом](consultantplus://offline/ref%3DA548371741ED02C5C818ECF662EAAE454B96DD85130CCB81BC38727F35eBJ3H) РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" предусмотрено: женщинам, проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, предоставляется дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территорий радиоактивного загрязнения.

Аналогичная продолжительность дородового отпуска предусмотрена в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref%3DA548371741ED02C5C818ECF662EAAE454B96DD851506CB81BC38727F35eBJ3H) от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча".

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основе листка нетрудоспособности, выдаваемого соглас[но Порядку](consultantplus://offline/ref%3D0BB51B02DF07201E6443BD4B94E0747BF4235D46E944303443CCC556CD357B03EDB8B3C143956648nFPEH) выдачи листков нетрудоспособности, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России

от 29 июня 2011 г. № 624н. Листок нетрудоспособности беременным женщинам выдается врачом акушером-гинекологом, при его отсутствии - врачом общей практики (семейным врачом), а при отсутствии врача - фельдшером. Выдача листка нетрудоспособности по беременности и родам производится в 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

Женщине, усыновившей ребенка в возрасте до трех месяцев, листок нетрудоспособности выдается со дня усыновления на период до 70 календарных дней (при одновременном усыновлении двух или более детей - на 110 календарных дней) со дня рождения ребенка.

Если время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска совпадает с отпуском по беременности и родам, ежегодный отпуск должен быть предоставлен после окончания послеродового отпуска или по желанию женщины перенесен на другой период ([ст. ст. 124](consultantplus://offline/ref%3D0BB51B02DF07201E6443BD4B94E0747BF422544CEE42303443CCC556CD357B03EDB8B3C143956E4DnFP8H), [260](consultantplus://offline/ref%3D0BB51B02DF07201E6443BD4B94E0747BF422544CEE42303443CCC556CD357B03EDB8B3C14393n6P4H) ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, и стаж, предоставляющий право на дополнительный отпуск за непрерывную работу в организации.

Работникам, совмещающим работу с учебой, работодатель предоставляет оплачиваемые учебные отпуска.

Этот порядок, предусмотренный [гл. 26](consultantplus://offline/ref%3DBF38F072F6E3F5A82D4E8D65420C08C6ABE520C28543E8316D672CC2EA653D9B4A0E16F8F6B0t8kEH) ТК РФ, распространяется на аспирантов, соискателей, студентов вузов, учащихся средних профессиональных учебных заведений, а также тех, что получает общее образование.

К дополнительным учебным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника). Средний заработок для учебных отпусков рассчитывается так же, как для иных отпусков, предоставляемых в календарных днях с учетом особенности, предусмотренной [ст. 120](consultantplus://offline/ref%3DBF38F072F6E3F5A82D4E8D65420C08C6ABE520C28543E8316D672CC2EA653D9B4A0E16F8FFB18645tAkEH) ТК РФ и [п. 14](consultantplus://offline/ref%3DBF38F072F6E3F5A82D4E8D65420C08C6ABE422C48344E8316D672CC2EA653D9B4A0E16F8FFB18E41tAkAH) Положения № 922: начисление за учебный отпуск предполагает оплату всех календарных дней такого отпуска

(включая нерабочие праздничные дни).

Условия предоставления и оплаты, а также продолжительность учебных отпусков установлены [ст. ст. 173](consultantplus://offline/ref%3DBF38F072F6E3F5A82D4E8D65420C08C6ABE520C28543E8316D672CC2EA653D9B4A0E16F8F6B0t8kFH) - [176](consultantplus://offline/ref%3DBF38F072F6E3F5A82D4E8D65420C08C6ABE520C28543E8316D672CC2EA653D9B4A0E16F8F6B2t8k9H) 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 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.

Работодатель обязан предоставить отпуск 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.

Отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы, имеют строго целевое назначение и должны быть использованы только в установленные сроки.

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на (ст.173.1 ТК РФ) дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в [порядке](consultantplus://offline/ref%3D606A0515C8BA5E442E681CC20425851DF901B0B2EA2B353A28F64E4583F9E2A73F402CF47B3D8D5Dg1n9H), установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

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 (ст.174 ТК РФ):

* + 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.

# ЛЕКЦИЯ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

**Понятие заработной платы (оплаты труда) работников.** Статья 129 ТК РФ дает легальное определение, в соответствии с которым *заработная плата* (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

*Размер отплаты труда* складывается из нескольких элементов:

* основной элемент оплаты труда работника – *вознаграждение за труд* в соответствии с фактически отработанным временем, напрямую зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
* наряду с вознаграждением за труд, работник может получать *компенсационные выплаты* (доплаты и надбавки), связанные с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных. Компенсационные выплаты начисляются за работу в особых климатических условиях, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в соответствии с другими основаниями.
* кроме перечисленного, при определении размера оплаты труда, могут начисляться *стимулирующие выплаты* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

*Компенсационные выплаты* призваны возместить работнику расходы, произведенные в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.

**Методы правового регулирования оплаты труда.** Существует *два метода* правового регулирования заработной платы: государственный (централизованный) и договорный (коллективно-договорный и индивидуально-договорный). Коллективно-договорный метод правового регулирования заработной платы отражается в коллективных договорах и социально-партнерских (отраслевых, тарифных и других) соглашениях.

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием

*централизованного*, *договорного* и *локального* регулирования.

В *централизованном* порядке определяется минимальный размер оплаты труда, тарифные ставки и должностные оклады в бюджетной сфере, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда. В систему основных государственных гарантий оплаты труда включается, например, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.

*Договорное* регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах – *коллективно-договорной* и *индивидуально-договорной*. Коллективно- договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Как правило, коллективными договорами и соглашениями устанавливаются дополнительные льготы и компенсации работникам.

*Индивидуально-договорное* регулирование осуществляется на уровне

«работник – работодатель». В соответствии со ст. 57 ТК РФ оплата труда является обязательным условием трудового договора.

*Системы оплаты труда*, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально- трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

**Основные государственные гарантии по оплате труда работников.** В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ *включаются*:

– величина [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref%3DDBD39A17F3800939FECEB8C222DB27E43003FF45FB29B8F52E8F51572B09B25ECC6F575E0D8019IEyBL) 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](consultantplus://offline/ref%3DDBD39A17F3800939FECEB8C222DB27E43004FC4BFB2AE5FF26D65D552C06ED49CB265B5F0985I1yEL);

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.

**Формы оплаты труда.** В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится *в денежной форме в валюте Российской Федерации* (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

Доля заработной платы, выплачиваемой в *неденежной форме*, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, *не допускается*.

**Минимальный размер оплаты труда.** В соответствии с ч. 1 ст. 133 ТК РФ *минимальный размер оплаты труда* установлен на всей территории России и *не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения*. Однако на практике эта норма не применяется, так как федеральный МРОТ не зависит от прожиточного минимума, а определяется федеральным законом.

Согласно ст. 421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом. Но на сегодняшний день такого документа нет.

Наряду с регулированием минимальной заработной платы на федеральном уровне ТК РФ (ст. 133.1) предоставляет право субъектам РФ устанавливать размер минимальной заработной платы, превышающий общефедеральный уровень.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

**Системы оплаты труда.** При установлении заработной платы, необходимо учитывать трудовые затраты работника. На практике возможны два способа учета трудовых затрат:

* пропорционально отработанному времени;
* пропорционально количеству произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

При первом способе оплата труда работника осуществляется исходя из отработанного им времени и называется повременной.

Таким образом, при *повременной системе оплаты труда* оплате подлежит фактически проработанное время на основе тарифной ставки. Как правило, на практике используется повременная система оплаты труда на основе месячной тарифной ставки.

При втором способе оплата труда работника осуществляется, исходя из количества произведенной им продукции надлежащего качества (выполненных операций). Такая система оплаты труда называется ***сдельной***.

Следует различать следующие сдельные системы оплаты труда:

* *прямая сдельная*, при которой оплата за труд определяется по одинаковой расценке за всю произведенную продукцию;
* *сдельно-прогрессивная*, при которой оплата за произведенную продукцию в пределах установленной нормы начисляется на основе нормальной сдельной расценки, а за продукцию сверх нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам;
* *косвенная*, которая применяется для вспомогательных работников, и ставит в зависимость размер их заработка от результатов труда основных работников;
* *аккордная*, при которой оплата труда осуществляется за полный комплекс выполненных работ, и не учитывает произведенные работником операций.

**Тарифные системы оплаты труда** – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 ТК РФ).

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

*Тарифная ставка* – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в *денежной форме*.

*Тарифная сетка* – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка – это шкала, разбитая на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда работников в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

Размеры тарифных ставок возрастают по мере повышения сложности выполняемой работы. Соотношение между ними в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством применения тарифного коэффициента, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда.

*Тарифный коэффициент первого разряда равен единице*. Начиная со второго разряда, он возрастает и достигает своей максимальной величины для последнего, самого высокого, разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов принято называть *диапазоном тарифной сетки*.

Таким образом, тарифная сетка наряду с тарифной ставкой является важным элементом тарифной системы.

*Тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

*Квалификационный разряд* – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

*Тарификация работ* – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных

учреждений1.

**Оплата труда в особых условиях.** К *особым условиям труда*, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата, относятся условия *двух групп*:

* условия, связанные с наличием вредных и (или) опасных факторов производственной среды. Оплата труда осуществляется в повышенном размере (не менее 4 % тарифной ставки работ с нормальными условиями труда) в порядке определенном ст. 147 ТК РФ.
* условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется ст. 148 ТК РФ.

Трудовое законодательство оперирует двумя смежными, но не тождественными терминами: «особые условия труда» и «условия труда, отклоняющиеся от нормальных». Работник считается работающим в особых условиях, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами – производственными или климатическими. Условия, отклоняющиеся от нормальных, напротив, характеризуются разовым или эпизодическим характером, т. е. не являются обычными для данного работника.

В этой связи Трудовой кодекс РФ (ст. 146) относит к особым условиям труда, во-первых, *вредные или опасные факторы производства* и, во-вторых, *неблагоприятные климатические условия*. С другой стороны, к работам,

которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, следует отнести выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Трудовым законодательством предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с экстремальными природно- климатическими условиями.

Повышенная оплата труда работников на работах в местностях с экстремальными природно-климатическими условиями регулируется:

* Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
* иными нормативно-правовыми актами.

Реализуется повышенная оплата труда в данном случае через введение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в отношении лиц, работающих в этих климатических регионах.

В настоящее время местностями с тяжелыми климатическими условиями являются районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока и некоторые другие.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент заработной платы, устанавливаемый на федеральном уровне.

*Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.* В ст. 150 ТК приводятся *три правила оплаты труда* при выполнении работ различной квалификации для разных категорий работников, а именно для работников:

* с повременной оплатой труда;
* со сдельной оплатой труда;
* со сдельной оплатой труда при выполнении ими работ, тарифицируемых ниже присвоенного им разряда.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе *более высокой квалификации*.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается *по расценкам выполняемой им работы*.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже

присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им *межразрядную разницу* (ст. 150 ТК РФ).

*Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.* В ст. 151 ТК РФ предусмотрен ряд случаев выполнения работником наряду с основным также и дополнительного объема работы:

* совмещение профессий (должностей);
* расширение зоны обслуживания;
* увеличение объема работы;
* исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

*Совмещение профессий* – это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). В отношении рабочих речь идет о другой профессии, а в отношении служащих – о другой должности.

*Расширение зоны и увеличением объема работы* – это выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по той же профессии или должности.

*Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника* без освобождения от своей основной работы – это замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится *доплата*.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья

* 1. ТК РФ).

*Оплата сверхурочной работы.* В качестве компенсации за привлечение к сверхурочным работам ст. 152 ТК РФ предусмотрена *повышенная оплата*. Cсверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Оплата производится за все отработанные сверх нормы часы. При этом сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере независимо от того, соблюден ли порядок привлечения к сверхурочным

работам.

Превышение максимально допустимого числа часов сверхурочной работы в год) не должно отразиться на реализации права работника на оплату труда за сверхурочную работу.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением *дополнительного времени* отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

*Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.* Согласно ст. 153 ТК РФ оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится *не менее чем в двойном размере*:

* сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры оплаты *за работу в выходной или нерабочий праздничный день* могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть *предоставлен другой день отдыха*. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При сдельной, равно как и при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, рабочие часы, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, оплачиваются не менее чем по двойным сдельным расценкам.

*Оплата труда в ночное время.* Каждый час работы в ночное время оплачивается *в повышенном размере* по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Правительство Российской Федерации установило, что *минимальный размер* повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного

оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время1. Таким образом, оплата за работу в ночное время считается от так называемого

«голого» оклада и не должна быть меньше 20%.

*Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей.* В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и в соответствии со ст. 163 ТК РФ обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда.

Работник обязан выполнять установленные нормы труда (должностные обязанности). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) устанавливаются *специальные правила оплаты труда*, содержание которых зависит от причины невыполнения норм труда (должностных обязанностей).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей *по вине работодателя* оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Вина работодателя может заключаться либо в непредоставлении работы либо в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей *по причинам, не зависящим от работодателя и работника*, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. Причины невыполнения норм выработки, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в *обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера* (аварии, стихийные бедствия и т.п.).

Под непредвиденными обстоятельствами следует также понимать и издание акта государственного органа, делающего невозможным выполнение работодателем своих обязанностей по предоставлению работы или обеспечению условий для выполнения работником норм труда.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей *по вине работника* оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Вина работника может выражаться в нарушении им технологических норм, нарушении правил внутреннего распорядка, отказе от работы без уважительных причин и т.п.

*Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком,*

предусмотрена ст. 156 ТК РФ.

*Брак* при изготовлении продукции – это понижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и стандартов (государственных стандартов, санитарных

норм и правил, строительных норм и правил и других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг).

Оплата труда, затраченного при производстве продукции, оказавшейся бракованной, зависит от того, по чьей вине допущен брак, а также от степени годности бракованной продукции.

Если брак допущен *не по вине работника*, оплата бракованной продукции производится наравне с годными изделиями. При этом не имеет значения, что явилось причиной брака – необеспечение работодателем надлежащих условий для выпуска качественной продукции (работ, услуг) либо непредвиденные обстоятельства, а также какова степень годности выпущенной продукции.

Работа, выполненная при исправлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплачивается на общих основаниях. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

*Вина работника* в выпуске брака может заключаться в нарушении технологии, использовании неисправного инструмента, заведомо для работника негодного сырья и т.п., в продолжении работы после обнаружения обстоятельств, могущих привести к изготовлению бракованной продукции. В последнем случае работник обязан незамедлительно сообщить работодателю об указанных обстоятельствах (абз. 7 ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

Если работодатель, извещенный о возможности выпуска бракованной продукции, дал работнику указание продолжать работу, дальнейший брак должен быть оплачен наравне с годными изделиями как выпущенный не по вине работника.

Работа допустившего брак работника, выполненная им для исправления бракованной продукции, оплате не подлежит. Если же такую работу выполняет другой работник, она должна быть оплачена на общих основаниях. При выпуске частично бракованной продукции оплата производится с учетом степени годности произведенной продукции. Степень годности

определяется работодателем, и оплата производится пропорционально ей.

*Оплата времени простоя.* Порядок оплаты времени простоя рассматривается ст. 157 ТК РФ. Определение понятия «простой в работе» дается в ст. 72.2 ТК РФ.

*Простой* – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.

Порядок оплаты времени простоя ставится законодателем в зависимость от *причины простоя*. В частности:

* время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
* время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
* время простоя по вине работника не оплачивается.

Если простой произошел *по вине работодателя*, расчет оплаты за простой производится исходя из средней заработной платы работника, то есть в данном случае простой оплачивается исходя из тарифной ставки и самых разнообразных выплат сверх тарифа.

Если простой произошел по причинам, *не зависящим ни от работодателя, ни работника*, оплата простоя производится исходя из тарифной ставки или должностного оклада. оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя *по вине работника* не оплачивается. Вина работника в возникновении у него простоя может выражаться в неисполнении им обязанностей по обеспечению исправности инструментов и оборудования, обеспечению запаса сырья и материалов, если такие обязанности возложены на него трудовым договором.

Вина работника в возникновении простоя может выражаться также и в неизвещении им работодателя об обстоятельствах, могущих привести к простою, если эти обстоятельства были известны работнику и он мог их оценить.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Неисполнение работником этой обязанности является нарушением трудовой дисциплины и влечет дисциплинарную ответственность. Если в результате непредупреждения работником работодателя о начале простоя последнему причинен имущественный ущерб, работник может быть привлечет также и к материальной ответственности. Кроме того, в этом случае работник лишается оплаты времени простоя.

Некоторые особенности в трактовке простоя и его оплаты трудовым законодательством предусмотрены для творческих работников и работников творческих организаций.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, коллективов, занимающихся теле- и видеосъемками, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 157 ТК РФ).

Частным случаем простоя не по вине работника является *забастовка*. Работнику, не участвующему в забастовке, но в связи с ней не имевшему

возможности выполнять свою работу, оплата производится как при простое не по вине работника. Однако вины работодателя в данном случае также нет, и поэтому оплату следует производить на основании ч. 2 ст. 157 ТК РФ в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

**Нормирование труда –** это определение объема трудовыъ затрат, необходимых для выполнения различных работ. Вопросы нормирования труда входят в сферу деятельности работодателя, который при введении, замене и пересмотре норм труда должен учитывать мнение представительного органа работников.

Нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда1.

*Нормы труда* – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ч. 1 ст. 160 ТК РФ).

*Нормы выработки* – это количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных технических условиях.

*Нормы времени* – это количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (операций, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях.

*Нормы обслуживания* – это количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которое работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени (за час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц) в данных организационно-технических условиях.

*Нормы численности* – это количество работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции).

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Прежде чем приступить к проведению процедуры нормирования труда, работодатель должен выполнить требования ст. 163 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить *нормальные условия* для выполнения работниками норм выработки, в частности:

* 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.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. *Типовые нормы труда* разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти1.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О *введении новых норм труда* работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

Выборный профсоюзный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю *мотивированное мнение* по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие *разногласия оформляются протоколом*, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть *обжалован* в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру *коллективного трудового спора* в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Нормы могут устанавливаться на неопределенный срок или временно. Нормы труда, установленные на неопределенный срок, действуют до момента их пересмотра или замены в связи с проведением организационно- технических мероприятий.

Временные нормы устанавливаются на период освоения продукции, техники, технологии или организации производства и труда при отсутствии

утвержденных нормативных материалов для нормирования труда. Нормы могут устанавливаться на отдельные работы, носящие единичный (разовый) характер (аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом), и действовать, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы. После выполнения работы, на которую установлена разовая норма, последняя утрачивает значение.

**Порядок, место и сроки выплаты заработной платы** регулируются ст.136 ТК РФ. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

* + 1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
    2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
    3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
    4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

*Форма расчетного листка* утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, *в месте выполнения им работы* либо перечисляется на указанный работником *счет в банке* на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено перечисление заработной платы на указанный работником счет в банке. Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано работником в любое время после заключения трудового договора. Условия перечисления определяются в коллективном договоре или в трудовом договоре. Как правило, расходы по перечислению возлагаются на работодателя.

Работник может поручить получение его заработной платы другому лицу *по доверенности* (например, в связи с длительной командировкой или по иным причинам).

Основной формой оплаты труда является *денежная валюта РФ* (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в *неденежной форме,* не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается *непосредственно работнику,* за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается *не реже, чем каждые полмесяца* в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ).

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат влечет за собой уголовную ответственность в соответствии со ст.145.1 УК РФ и предусматривает наказание от штрафа до лишения свободы.

Кодекс РФ об административных правонарушениях не содержит статьи, специально посвященной ответственности за задержку выплаты заработной платы. Однако данное нарушение является нарушением законодательства о труде, и поэтому к ответственности виновное лицо может быть привлечено на основании ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда).

Статья 142 ТК РФ предусматривает ответственность не только за задержку выплаты заработной платы, но и за другие нарушения оплаты труда, в частности:

* выплату заработной платы не в полном размере;
* установление заработной платы ниже минимального размера оплаты труда;
* установление заработной платы в размере, ниже установленного законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами;
* выплату заработной платы в неденежной форме в размере более 20% от общей суммы;
* выплату заработной платы в виде предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;
* дискриминацию при установлении и изменении размеров заработной платы;
* выплату заработной платы не в месте, определенном коллективным договором или трудовым договором;
* удержание из заработной платы работника излишних сумм или необоснованное удержание;
* нарушение порядка исчисления средней заработной платы и т.п.

В соответствии с Трудовым кодексом возможно привлечение виновного в задержке выплаты заработной платы лица к дисциплинарной и материальной ответственности.

*Материальная ответственность* наступает при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время [ставки рефинансирования](consultantplus://offline/ref%3D3B8B7A8B1D4A8E287443B2D51AEF37914B382A7DEC115E0183E28A58e0nDH) Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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).

*Дисциплинарная ответственность* наступает в случае выявления фактов нарушения руководителем организации, его заместителями законов, иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ). В качестве примера можно указать на п. 10 ст. 81 ТК РФ (однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей).

В случае задержки 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.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

*Моральный вред,* причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**Ограничение и порядок удержаний из заработной платы.** Трудовой кодекс охраняет заработную плату от необоснованных удержаний, устанавливая исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель вправе

по своему распоряжению произвести их из причитающейся работнику заработной платы.

*Удержания* из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

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

В соответствии со ст. 138 ТК РФ *общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы 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.

# ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

**Понятие гарантий и компенсаций.** В соответствии со ст. 164 ТК РФ *гарантии* – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация 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.

В статье 165 раздела VII «Гарантии и компенсации» Трудового кодекса перечислено 8 видов 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 получением образования;
* 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.

Гарантии могут носить *организационный* и *материальный* характер.

*Гарантии организационного характера* представляют собой освобождение от работы в установленных законом случаях, предоставление другой работы, восстановление на работе по решению соответствующих органов, преимущества при реализации определенных прав и т.п.

*Гарантии материального характера* представляют собой гарантийные доплаты и выплаты.

Гарантийные *доплаты* предоставляются в случаях, когда заработная плата работника снижается по независящим от него причинам.

К ним относятся доплаты до среднего заработка или до установленной в законе его части в случаях невыполнения норм труда (ст. 155 ТК РФ), при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ), простое (ст. 157 ТК РФ), освоении новых производств (ст. 158 ТК РФ), переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ).

Гарантийные *выплаты* предоставляются в случаях отсутствия заработка по причинам, не зависящим от работника.

К ним относятся пособия по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), выплаты при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ), на время проведения медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ), в случае сдачи работником крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ), направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (см. ст. 187 ТК РФ).

*Цель компенсаций* – возместить работнику расходы, возникшие у него в связи с исполнением трудовых обязанностей. Компенсации всегда выступают в качестве денежных выплат, размер которых соответствует сумме понесенных расходов.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 165 ТК РФ в следующих случаях:

* при направлении в служебные командировки;
* при переезде на работу в другую местность;
* при исполнении государственных или общественных обязанностей;
* при совмещении работы с получением образования;
* 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.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает

работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

# Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

*Служебная командировка* – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ч. 1 ст. 166 ТК РФ).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Понятие командировки применимо только к лицам, связанным с организацией трудовыми отношениями.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Закон также устанавливает ограничения на направление в командировки отдельных категорий работников. *Запрещается направление в служебные командировки*:

* работников в возрасте до 18 лет (за исключением 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, профессиональных спортсменов (ст. 268 ТК РФ);
* беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);
* женщин (одиноких отцов), имеющих детей в возрасте до трех лет. Направлять их в командировки допускается только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. ст.ст. 259, 264 ТК РФ);
* работников в период действия ученического договора, если командировки не связаны с ученичеством (ст. 203 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Сохранение места работы означает, что в период командировки работник не может быть уволен или переведен на другую работу.

За весь период командировки за работником сохраняется средний заработок. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ч. 2 ст. 139 ТК РФ).

*Днем выезда* в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной

работы командированного, а *днем приезда* – день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

**Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.** В случае направления в служебную командировку *работодатель обязан возмещать работнику*:

* расходы по проезду;
* расходы по найму жилого помещения;
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
* иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работодатель имеет право самостоятельно установить практически любой размер возмещения командировочных расходов.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Подвижной характер *работы* имеет место, когда работник вынужден выезжать к месту работы и при этом не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного проживания. Такая особенность часто встречается в строительных организациях, когда необходимо работать на строительстве объекта в удаленной местности.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

* расходы по проезду;
* расходы по найму жилого помещения;
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
* иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 ст. 168 ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

**Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.** Под *переездом* в другую местность следует понимать переезд в иной населенный пункт по существующему административно-территориальному делению.

Переезд на работу в другую местность возможен при:

* переводе работника с его согласия в другую организацию, расположенную в иной местности; переводе организации, в которой трудится работник, в другую местность;
* заключении трудового договора с работодателем, расположенным в другой местности;
* приеме на работу в другую местность выпускников образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования, подготовленных в порядке целевой контрактной подготовки специалистов.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность *работодатель обязан возместить работнику*:

* расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
* расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора (ст. 169 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных

внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При переводе работника на другую работу или при направлении на работу лиц, окончивших аспирантуру, клиническую ординатуру, профессионально-технические учебные заведения, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются следующие *компенсации*:

* стоимость проезда работника и членов его семьи;
* расходы по провозу имущества и багажа (до 500 кг на самого работника и до 150 кг на каждого члена семьи);
* суточные за время нахождения в пути;
* единовременное пособие (подъемные) на самого работника в размере месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы и в размере 1/4 пособия на каждого члена его семьи;
* заработная плата по новому месту работы за дни сбора в дорогу и обустройства на новом месте жительства (но не более шести дней), а также за время нахождения в пути.

*Расходы по выплате* указанных компенсаций несет предприятие, на которое устраивается работник.

Если работник не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительных причин, а также если он до окончания срока работы (а при отсутствии срока – до истечения одного года) уволился по собственному желанию без уважительных причин либо был уволен за виновные действия, он обязан *вернуть предприятию полностью средства*, выплаченные ему в связи с переездом в другую местность.

Работник, не явившийся на работу или отказавшийся приступить к работе по уважительной причине, *обязан вернуть выплаченные средства за вычетом путевых расходов*.

Для работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, размеры возмещаемых расходов на законодательном уровне не установлены. Они определяются только соглашением сторон трудового договора.

**Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.** Работодатель *обязан освобождать* работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) *на время исполнения им государственных или общественных обязанностей* в случаях, если в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ч. 1 ст. 170 ТК РФ).

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в этих случаях выплачивают работнику за время исполнения данных обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения. Орган, привлекший работников к исполнению соответствующих обязанностей, выплачивает за весь период такого привлечения компенсацию в размере, установленном в законодательстве либо ином нормативном акте, а также решением соответствующего общественного объединения.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется в особом порядке, установленном ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц (ст. 172 ТК РФ).

Так, депутату, работавшему до избрания в Государственную Думу по трудовому договору, после прекращения его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или (с его согласия) в другой организации.

Законы субъектов Российской Федерации, устанавливая гарантии депутатам законодательных (представительных) органов государственной власти, закрепляют, что депутату, работающему на постоянной профессиональной основе, предоставляется по окончании срока его полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая

равноценная работа (должность) по прежнему месту работы или с его согласия на другом предприятии, в учреждении, организации.

**Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.** Общие гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предусмотрены гл. 26 Трудового кодекса РФ. В этой же главе предусмотрены гарантии и компенсации работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

В соответствии с ч.1 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 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 соответствии с ч.2 ст.173 ТК РФ, работодатель обязан предоставить отпуск 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.

Те работники, которые успешно осваивают программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, имеют право на оплату проезда один раз в учебном году к месту учебы и обратно. Оплату осуществляет работодатель.

Работники, которые осваивают программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам имеют право сокращенную рабочую неделю (на 7 часов). Такое сокращение устанавливается на период до 10 учебных месяцев перед началом

прохождения государственной итоговой аттестации по желанию работника. За все время такого освобождения от работы выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

При условии наличия соглашения сторон трудового договора, возможно предоставление работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Если работники совмещают работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, гарантии и компенсации им устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

В соответствии с ч.1 ст.174 ТК РФ, работникам, которые успешно осваивают 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.

Обязанностью работодателя является предоставление 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, получающим среднее профессиональное образование по заочной форме обучения, один раз в учебном году за счет работодателя оплачивается проезд к месту учебы и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

В течение 10 учебных месяцев (перед началом прохождения государственной итоговой аттестации) им устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По письменному соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Если работник обучается в организации, не имеющей государственной аккредитации, гарантии и компенсации им устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Если работник успешно осваивает программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию), работодатель предоставляет ему дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня (ст.176 ТК РФ).

Для них 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 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, которые обучаются по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.** При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ч. 1 ст. 183 ТК РФ).

Пособие по временной нетрудоспособности устанавливается законом и в соответствии с Конституцией РФ является одним из *социальных пособий* (п. 2 ст. 39).

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ч. 2 ст. 183 ТК РФ)1.

Пособие по временной нетрудоспособности выдается при заболевании (травме), болезни члена семьи (в случае необходимости ухода за ним) и в некоторых других случаях (при карантине, протезировании и т.д.).

**Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.** При *повреждении здоровья* или в случае *смерти* работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его *утраченный заработок* (доход), а также связанные с повреждением здоровья *дополнительные расходы* на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ).

*Обеспечение по обязательному социальному страхованию* при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»1.

Названный закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях.

# ЛЕКЦИЯ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

**Понятие охраны труда как правового института.** *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 (ст. 209 ТК РФ).

Нормы, связанные с охраной труда, содержатся не только в разд. X ТК РФ, но и в гл. гл. 41 и 42, посвященных особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних. Правила охраны труда включены также в разделы, посвященные трудовому договору, рабочему времени, времени отдыха. Таким образом, особое внимание законодатель уделяет работникам с пониженной трудоспособностью или работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В ст. 209 ТК РФ закреплены *основные понятия* института: охрана труда, условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, рабочее место, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, система управления охраной труда, стандарты безопасности труда, профессиональный риск, производственная деятельность.

В *широком понимании* охрана труда – это система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В *узком смысле* охрана труда представляет собой комплекс мер по направлениям: правовому, экономическому, организационно-техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно-профилактическому и др.

**Основные направления государственной политики в области охраны труда.** В соответствии со ст. 210 ТК РФ *основными направлениями государственной политики* в области охраны труда являются:

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
* принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* государственное управление охраной труда;
* федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
* государственная экспертиза условий труда;
* установление [порядка](consultantplus://offline/ref%3DF3F348694B70736A8EEDD14F8D892B92D5E64C661A0E36477F7D72BAE22B7132828150286CD508CETBYBF) проведения специальной оценки условий труда и [экспертизы](consultantplus://offline/ref%3DF3F348694B70736A8EEDD14F8D892B92D5E64C661A0E36477F7D72BAE22B7132828150286CD50AC0TBYBF) качества проведения специальной оценки условий труда;
* содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
* расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

* координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
* распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
* подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;
* организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
* обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
* международное сотрудничество в области охраны труда;
* проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

*Сохранение жизни и здоровья работника* является приоритетным. Это означает, что никакие материальные или иные выгоды не могут быть поставлены работодателем выше жизни или здоровья работника.

*Функции* по выработке государственной политики в сфере условий и охраны труда возложены на Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России).

В соответствии со ст. 216 ТК РФ *государственное управление охраной труда* осуществляется *Правительством Российской Федерации* 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 федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

*Федеральные органы исполнительной власти*, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется *федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации* в области охраны труда в пределах их полномочий. 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 Российской Федерации.

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, 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, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

─устанавливают [порядок](consultantplus://offline/ref%3DAE2DC56731627E7302AF2A93FDF8D64C53BB832096F10A4A380C9F013C2A7F6776DA834C88N3BFG) осуществления государственной экспертизы условий труда, [порядок](consultantplus://offline/ref%3DAE2DC56731627E7302AF2A93FDF8D64C53BB85229DF30A4A380C9F013C2A7F6776DA8345803C460BNAB6G) проведения специальной оценки условий труда;

* разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
* обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
* координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
* исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях государственного управления охраной труда *органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации* в области охраны труда:

* обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации 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 и обеспечивают контроль за их выполнением;
* координируют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
* осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;
* организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
* исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 216.1 ТК РФ регламентирует основные вопросы государственной экспертизы условий труда, в том числе:

* полномочия соответствующих органов по осуществлению экспертизы;
* цели экспертизы;
* основания осуществления экспертизы;
* права и обязанности лиц, уполномоченных осуществлять экспертизу.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на

проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в [порядке,](consultantplus://offline/ref%3DF117A278348C76C13AA626D9ECEB27DF02F10AAF2305179DCA4EE5D1EEA3931D133B3CA3B0D602z1C8F) установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти1.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании:

а) обращений органов исполнительной власти, работодателей, их объединений, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также иных страховщиков (в случае проведения государственной экспертизы в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда);

б) определений судебных органов;

в) представлений территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Федерального [закона](consultantplus://offline/ref%3DE08985440A8354C041863F24AE45CA7CE5F92DEAB935B52A661BCDFBC624B4ADB81A6327993E433FZ1RCG) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков (в случае проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда).

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

Государственный эксперт обязан обеспечивать объективность и обоснованность своих выводов, изложенных в заключениях государственной экспертизы условий труда, сохранность полученных документов и других материалов, полученных для осуществления указанной экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Государственный эксперт не вправе участвовать в проведении государственной экспертизы условий труда, если это может повлечь конфликт интересов или создать угрозу его возникновения.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

* в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);
* запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
* проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

* составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;
* обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
* обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, которые закреплены в ст. 216.1 ТК РФ, являются основными.

Правительство РФ может уточнять и дополнять их в пределах своей компетенции.

**Службы охраны труда в организации.** Рекомендации по организации работы *службы охраны труда* в организации устанавливают, что *управление охраной труда* в организации осуществляет ее *руководитель*. Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда, которая подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу рекомендуется организовывать в форме *самостоятельного структурного подразделения организации*, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением 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 введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной *аккредитации*( за исключением [организаций](consultantplus://offline/ref%3DF534D5A37A4EDD336D2756332109F67C97BF32E5F2DC197716D0ADD3F0D4C04D9331A56E2397C94Av73EG), проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда).

*Структура* службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**Комитеты (комиссии) по охране труда.** По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются *комитеты (комиссии) по охране труда* (ст. 218 ТК РФ). В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

*Типовое положение* о комитете (комиссии) по охране труда1 утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда *организует* совместные действия работодателя 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, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комитет является *составной частью системы управления охраной труда организации*, а также одной из форм участия работников в управлении

организацией в области охраны труда. Его работа строится на *принципах социального партнерства*.

Комитет *взаимодействует* с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Положение о Комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

*Задачами* Комитета являются:

а) разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

*Обеспечение деятельности* Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

**Правовое положение работников и работодателей в области охраны труда.** Правовое положение, т. е. правовой статус работников и работодателей в области охраны труда определяется совокупностью прав, гарантий, обязанностей, мер юридической ответственности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Права и обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя; они *регламентированы* ст .ст. 22 и 212 Трудового кодекса РФ. На работодателя возлагается обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающее в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

*Требования охраны труда обязательны* для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании машин, механизмов и другого оборудования,

разработке технологических процессов, организации производства и труда (ст. 211 ТК РФ).

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет права в области охраны его труда, подкрепленные гарантиями (ст.220 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Кроме гарантированного государством права работника на безопасный труд, на работника возложены в соответствии со ст. 214 ТК РФ и его *обязанности:*

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, *работодатель обязан* обеспечить *безопасные условия труда работников в процессе трудовой деятельности.* Данная совокупность обязанностей включает в себя:

* + обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
  + создание и функционирование системы управления охраной труда;
  + применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Указанные средства должны пройти обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке. Данная обязанность работодателя конкретизируется в [ч. 1 ст. 221](consultantplus://offline/ref%3D84BDD40C2100D35B88E476E7377E2387A0753D369EA51B5B45A041BAFB7E6B14BCCD188B76788B3Ai2nAH) ТК РФ;
  + обеспечение соответствующих условий труда на каждом рабочем месте;
  + соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  + проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
  + принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  + расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;
  + обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

На работодателя возлагаются обязанности по *обучению работников в области охраны труда*: обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа для принятия локальных нормативных актов в порядке, установленном [ст. 372](consultantplus://offline/ref%3D4E114180031E43597CF418AEB795BA5E7AE7F5EC0410CB7197486E394F4AF312E9E93C7F917111q2H) ТК РФ.

На работодателя лежат *обязанности, связанные с контролем и информированием* в сфере охраны труда:

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда; органам профсоюзного контроля;
* беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти, а также органов Фонда социального страхования РФ и представителей

органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

* выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3D7A2F286BC8287C416EC8644B14478E15DAC4C5CCC8FCBF6175C4AF89A1K9s0H) РФ и иными федеральными законами.

К обязанностям работодателя относятся *также*:

* приобретение за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке;
* выдача средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно принятым нормам работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* проведение за счет собственных средств обязательных предварительных, периодических, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
* санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников согласно требованиям охраны труда, а также доставку работников в медицинскую организацию для оказания им неотложной медицинской помощи;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.** Понятие несчастного случая на производстве и перечень несчастных случаев, подлежащих расследованию, даны в ст. 227 ТК РФ.

*Несчастным случаем считается*: телесное повреждение (травма), в том числе нанесенная другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, *повлекшие за собой необходимость перевода пострадавшего на другую*

*работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо смерть работника*.

В соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»1, несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья, при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, как на территории страхователя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

В соответствии с ч. 1 ст. 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Таким образом, даже при наличии трудового договора с работодателем и нахождении работника на территории своей организации, но в свободное от работы время факт его травмирования или гибели может быть *не признан* несчастным случаем на производстве.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве помимо ТК РФ регламентируется также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях2

Перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету, включает четыре *основные категории* пострадавших.

К *первой категории* относятся работники, выполняющие работу по трудовому договору, в том числе временные и сезонные работники, совместители и надомники.

Подлежат расследованию также несчастные случаи, происшедшие непосредственно с работодателем – физическим лицом и руководителем организации. Исключения составляют случаи, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации или собственником ее имущества (ст. 273 ТК РФ).

*Вторая категория* – это студенты, проходящие производственную практику в организациях, а также другие лица, в соответствии с ученическим договором.

*Третья категория* – лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией как уголовно-исправительного учреждения, так и иных организаций; лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно- производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

*Четвертая категория* включает других лиц, принимающих участие с ведома работодателя в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя; лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ; члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Профессиональные заболевания подлежат расследованию и учету на основе Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 9671, которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

**Обязанности работодателя при несчастном случае.** При несчастных случаях, указанных в ст. 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) *обязан* в соответствии со ст. 228 ТК РФ:

* немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
* принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
* сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
* немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;
* принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

**Порядок извещения о несчастных случаях.** Порядок извещения о несчастном случае регламентирован ст. 228.1 ТК РФ.

Перечень лиц, которых должен проинформировать работодатель, зависит от того, какой несчастный случай произошел: обычный или групповой, тяжелый или со смертельным исходом. Извещение о несчастном случае передается *в течение суток* после происшествия несчастного случая в органы и организации, указанные в ст. 228.1 ТК РФ, по телефону, факсом, телеграфом и другими имеющимися средствами связи.

При *групповом* несчастном случае на производстве (два человека и более), *тяжелом* несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве *со смертельным исходом* работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить:

* в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
* в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
* работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
* в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
* в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Кроме того, при групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Законодательством не определены формы предоставления информации родственникам пострадавшего. Решение о том, в какой форме сообщить родственникам пострадавшего о произошедшем несчастном случае, принимается в зависимости от ситуации: наличия с ними телефонной связи, времени, места происшествия и удаленности их места жительства. В любом случае, это сообщение подлежит *документальному подтверждению* (копия телеграммы, телефонограммы).

При случаях острого отравления работодатель (его представитель) обязан сообщить в соответствующий орган федерального органа исполнительной

власти, осуществляющий функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Поскольку при признании несчастного случая страховым возникает право застрахованного на получение *страхового возмещения,* то работодатель обязан (вне зависимости от места, где произошел несчастный случай) направить сообщение страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

**Порядок расследования и учета несчастных случаев** на производстве определен ст. ст. 227–231 ТК РФ и в Постановлении Минтруда № 73.

Согласно ч. 1 ст. 229 ТК РФ для расследования несчастного случая на производстве работодатель (его представитель) незамедлительно должен создать *комиссию* в составе не менее трех человек.

В состав комиссии включают:

* специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя,
* представителей работодателя,
* представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Возглавляет комиссию работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

Работодатель утверждает состав комиссии приказом (распоряжением). Состав комиссии формируется в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья. Во всех случаях состав комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

**Сроки расследования и порядок оформления материалов расследования несчастных случаев.** Согласно ч. 1 ст. 229.1 ТК РФ в течение *трех дней* комиссией проводится расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (в том числе и группового), в результате которого один либо несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья.

В течение *15 дней* комиссией проводится расследование несчастного случая на производстве (в том числе и группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом.

Сроки расследования несчастных случаев, произошедших на производстве, исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

В течение *одного месяца* со дня поступления заявления комиссией расследуется несчастный случай на производстве, о котором не было

своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу.

Расследование такого несчастного случая проводится по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Если невозможно завершить расследование в указанный срок в связи с объективными обстоятельствами, то председатель комиссии обязан своевременно информировать пострадавшего или его доверенных лиц о *причинах задержки сроков* расследования.

Если возникают обстоятельства, которые объективно препятствуют завершению в установленные законом сроки расследования несчастного случая, в том числе по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия (труднодоступные станции и обсерватории, геологоразведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при выполнении отдельных работ за границей, включая международные перевозки и тому подобное), установленные сроки расследования несчастного случая могут быть *продлены* председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Согласно ч. 3 ст. 229.1 ТК РФ, если возникает необходимость проведения *дополнительной проверки обстоятельств* несчастного случая, в том числе с проведением соответствующих медицинских, технических и иных экспертиз дополнительного получения соответствующих медицинских и иных заключений, то сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Решение о дополнительном продлении срока его расследования принимается руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию, с последующим информированием об этом соответствующего правоохранительного органа.

В случае, если закончить расследование несчастного случая в указанные сроки не представляется возможным, в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия либо в суде, то *решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию* с этими организациями, органами или с учетом принятых ими решений.

При каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, а также лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности – объяснения от пострадавшего.

В соответствии со ст. 229.2 ТК РФ работодатель за счет собственных средств обеспечивает при расследовании несчастного случая на производстве в организации *по требованию комиссии*:

* выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
* фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
* предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда регулируется ст. 229.3 ТК РФ.

Все несчастные случаи, оформленные в установленном законом порядке, подлежат *обязательной* регистрации, учету в специальном журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

**Порядок регистрации и учета несчастных случаев** на производстве установлен ст. 230.1 Трудового кодекса РФ.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, в соответствии со ст. 230.1 ТК РФ, регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в *журнале регистрации* несчастных случаев на производстве по установленной форме.

*Один экземпляр* акта о расследовании в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае.

*Второй экземпляр* указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии *в федеральный орган исполнительной власти*, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа

исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, *сообщение* по установленной [форме](consultantplus://offline/ref%3D0A43F3566655E8CDC5F168BD9AA7B1C846305EE7C021C5B2F471ADA71192B44349E829AD9F32E1RCL3H) *о последствиях* несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

# ЛЕКЦИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**Понятие дисциплины труда.** *Дисциплина труда* – это определенный порядок поведения работников в процессе производства, который достигается обязательным соблюдением работниками правил поведения, закрепленных в ТК РФ, иных федеральных законах, в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, а также в других локальных нормативных актах, действующих в организации (ч.1 ст.189 ТК РФ).

Особое значение приобретает обязанность работодателя или уполномоченных представителей работодателя организации по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовая дисциплина включает в себя взаимные права и обязанности работодателя и работника. Работодатель обязан создавать соответствующие условия для соблюдения трудовой дисциплины: в организации должна присутствовать *система локальных нормативных актов*, содержащих предписания о правилах поведения работников в процессе труда. Эта система актов включает должностные инструкции, квалификационные характеристики работников, графики сменности, график отпусков и пр. Важнейшим из локальных нормативных актов с точки зрения направленности на обеспечение трудовой дисциплины являются *правила внутреннего трудового распорядка*.

Дисциплина труда различается в *объективном* и *субъективном* смысле. В *объективном* смысле – это система норм о дисциплине труда, т. е.

институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок.

В *субъективном* – это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

*Значение дисциплины труда* заключается в том, что она: способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака; позволяет работнику трудиться с полной отдачей, проявлять инициативу, новаторство в труде; повышает эффективность производства и производительность труда каждого работника; способствует охране здоровья во время трудовой деятельности, охране труда каждого работника и всего трудового коллектива: при плохой трудовой дисциплине больше аварий и несчастных случаев на производстве; способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

**Методы обеспечения дисциплины труда.** К *методам обеспечения* трудовой дисциплины в организации относятся убеждение, поощрение за добросовестный труд и принуждение (дисциплинарное воздействие). Кроме этого, трудовая дисциплина в организации обеспечивается путем создания необходимых условий для ее соблюдения.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 189 ТК РФ).

*Правила внутреннего трудового распорядка* – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Данное определение дано в ч. 4 ст. 189 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка должны включать *нормы о порядке приема на работу* с указанием, кто из должностных лиц работодателя имеет право визирования и подписи трудового договора, какие документы, в зависимости от должности или выполняемой работы, должны представляться при поступлении на работу.

В правилах внутреннего трудового распорядка должен закрепляться *порядок увольнения работников*, который определяет процедуру подачи заявления об увольнении по инициативе работника, порядок подписания обходного листка (если таковой имеется), сдачи материальных ценностей, находящихся в пользовании работника, и т.п. Особенно подробно в правилах внутреннего трудового распорядка должны регулироваться вопросы применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания.

Закрепление в правилах внутреннего трудового распорядка *прав и обязанностей работодателя и работника* базируется на положениях ст. ст. 21 и 22 ТК РФ и могут в дальнейшем не конкретизироваться.

Правила внутреннего трудового распорядка должны содержать *нормы о режиме работы организации*: начале работы и ее окончании; времени перерывов в работе. При многосменной работе графики сменности целесообразно оформлять как самостоятельные акты или прилагать их к правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 103 ТК РФ).

Поддержанию и укреплению дисциплины труда способствует предельно четкое закрепление *положений о времени отдыха*. Локальные нормы о продолжительности основных и дополнительных отпусков по группам работников целесообразно закреплять в коллективном договоре, а о начале и продолжительности перерывов в течение рабочего дня – в правилах внутреннего трудового распорядка.

В настоящее время получили широкое распространение такие локальные нормативные акты, как правила поведения работников той или иной организации, где закрепляются *корпоративные правила*, носящие в большей степени этический характер, чем правовой. К ним относят правила, касающиеся внешнего вида работников, их одежды, порядка общения работников между собой и с посетителями (клиентами, пациентами и т.п.). В этом случае в правилах внутреннего трудового распорядка формулируются бланкетные нормы, отсылающие к названным локальным актам.

В организациях отдельных отраслей экономики наряду с правилами внутреннего трудового распорядка действуют *уставы и положения о*

*дисциплине работников*. Наличие этих актов обусловлено особой сложностью труда работников этих отраслей и повышенными требованиями к соблюдению ими трудовой дисциплины.

Например, несоблюдение работниками железнодорожного или морского транспорта трудовой дисциплины при определенных обстоятельствах может явиться причиной серьезных аварий техногенного характера. Поэтому наряду с мерами дисциплинарного взыскания, установленными Трудовым кодексом, к работникам названных отраслей могут применяться некоторые дополнительные меры, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине (ст. 192 ТК РФ).

Уставы и положения о дисциплине работников отдельных отраслей предусматривают дополнительные виды поощрений, которые могут применяться за добросовестное выполнение трудовых обязанностей (ст. 191 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются

*приложением* к коллективному договору.

В соответствии с установленным порядком работодатель самостоятельно разрабатывает *проект правил внутреннего трудового распорядка*, исходя из оценки целесообразности включения в него тех или иных норм, определяет необходимость конкретизации положений законодательства посредством локального правового регулирования отношений с работниками.

После подготовки проекта правил внутреннего трудового распорядка работодатель обязан в сроки, определяемые самостоятельно, передать его *в представительный орган работников организации* в целях выявления и учета его мнения.

**Меры поощрения за успехи в работе.** В правовом смысле под поощрением обычно понимается публичное признание результатов труда работников, оказание им почета в форме установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации мер поощрения, льгот и преимуществ.

*Поощрение за успехи в труде* – это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе.

Поощрение как *метод управления дисциплинарными отношениями* в организации выражается в первую очередь в публичном оказании почета и повышении престижа конкретного работника в трудовом коллективе.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также

уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Практика показывает, что поощрение подчас оказывается более эффективным инструментом стимулирования работников к добросовестному труду, чем взыскания. Работодатель должен стремиться к сочетанию мер морального и материального поощрения работников за добросовестное исполнение обязанностей по трудовому договору.

Перечень поощрений, содержащийся в ч. 1 ст. 191 ТК РФ, не является исчерпывающим, но предусматривает возможность поощрения работников как морально, так и материально. Этот перечень может быть дополнен в зависимости от потребностей и возможностей конкретного работодателя.

*Дополнительные виды поощрений* могут предусматриваться коллективным договором или правилами внутреннего распорядка.

Посредством локального правового регулирования возможно установление почетных званий для работников организации, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, различных видов поощрений материального характера: премирования, оплаты обучения новым перспективным профессиям, компенсаций затрат на ежегодный отдых и др. Работодатель вправе самостоятельно определяться с выбором формы закрепления дополнительных поощрений.

Несмотря на то, что закон предусматривает закрепление дополнительных поощрений лишь в коллективном договоре и правилах внутреннего трудового распорядка, нельзя отрицать и исключать возможности их установления приказами (распоряжениями) руководителя организации.

Государственными наградами Российской Федерации (далее именуются

– государственные награды) являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; почетные звания Российской Федерации.

Все меры поощрения по их характеру можно разделить на *моральные* (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали и др.) и *материальные* (награждение ценным подарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, присвоение высшего класса, разряда и т.д.).

Разновидностью меры поощрения в соответствии со ст. 194 ТК РФ является *досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания*.

Республики в составе Российской Федерации имеют свои почетные звания, установленные их законодательством.

По трудовому законодательству Российской Федерации допускается *соединение нескольких мер поощрения*. Так, например, работнику может быть объявлена благодарность и вручена денежная премия.

Все виды поощрений работников организаций, применяемые работодателем организации за достигнутые успехи в трудовой деятельности, объявляются в *приказе* (распоряжении) работодателя, доводятся *до сведения всего трудового коллектива* организации и заносятся в соответствующий раздел *трудовой книжки* работника.

**Понятие, основание и виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).** Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности по трудовому праву. Ее принято рассматривать в двух аспектах.

Дисциплинарная ответственность возлагается на работника, как правило, *непосредственно руководителем* организации, обладающим распорядительно-дисциплинарной властью по отношению к работникам, состоящим в трудовом правоотношении с данной организацией. Иные должностные лица обладают таким правом, если это предусмотрено в уставе организации либо если они уполномочены работодателем.

В Трудовом кодексе РФ нет легального определения понятия дисциплинарной ответственности. В ст. 192 ТК РФ указывается только на то, что за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

Обязательным основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в каждом конкретном случае служит *дисциплинарный проступок*.

В ч. 1 ст. 192 ТК РФ дается определение *дисциплинарного поступка* – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

*Субъектом* дисциплинарного проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

*Субъективной стороной* дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности.

*Объект* дисциплинарного проступка – внутренний трудовой распорядок конкретной организации.

*Объективной стороной* здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Трудовое законодательство различает два вида дисциплинарной ответственности: *общая* и *специальная*.

*Общая дисциплинарная ответственность* установлена ТК РФ, к ней могут быть привлечены все лица, вступившие в соответствии с ТК РФ в трудовые отношения и получившие статус работников.

*Специальная дисциплинарная ответственность* отличается от общей дисциплинарной ответственности:

* кругом лиц, на которых она распространяется;
* более широким понятием дисциплинарного проступка, противоправность которого предусмотрена специальными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
* специальными мерами дисциплинарного взыскания;
* кругом должностных лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, и порядком применения дисциплинарных взысканий.

**Меры дисциплинарных взысканий.** В соответствии со ст. ст. 22 и 192 ТК РФ работодатель, обладая правомочиями дисциплинарной власти, в случае совершения работником дисциплинарного проступка самостоятельно осуществляет выбор мер дисциплинарного взыскания.

В ст. 192 ТК РФ установил следующие *дисциплинарные взыскания*, которые могут быть применены работодателем по отношению к работникам, нарушившим трудовую дисциплину:

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

Приведенный перечень взысканий, в отличие от мер поощрения, является

*исчерпывающим* и расширению не подлежит.

В соответствии с ч.2 ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7835o2c3I) [5,](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7835o2c3I) [6,](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7835o2c2I) [9](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7B3Co2c4I) или [10 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7B3Co2c3I), [пунктом 1 статьи 336](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4D7534o2cFI) или [статьей 348.11](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325849o7c9I) ТК РФ , а также [пунктом 7](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7B3Co2c6I), [7.1](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325548o7c5I) или [8 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref%3D27DE960527E0F6CC57BF7B81A4BB36A8D8DCE6227C70A091658EA29E7CD44E7773C526325D4C7B3Co2c5I) ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

*Дополнительные меры взыскания* возможны только в том случае, если на работника распространяется специальная дисциплинарная ответственность. Сами работодатели никаких дополнительных дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливать и применять не могут. На практике распространены такие меры, как штрафы, лишение разного рода надбавок, выговор с предупреждением и другие санкции, которые *нельзя признать законными*.

Наиболее строгой и *крайней мерой воздействия* на нарушителей трудовой дисциплины является *увольнение* по соответствующим основаниям. *Специальная дисциплинарная ответственность* установлена главным образом уставами и положениями о дисциплине работников в отдельных отраслях российской экономики, а также отдельными федеральными

законами2.

Соответственно и законодательство различает *общего субъекта*

дисциплинарной ответственности и *специального*. Общим считается каждый

работник, совершивший дисциплинарный проступок, за исключением тех, кто в силу специальных нормативных правовых актов является специальным субъектом. Специальная дисциплинарная ответственность обусловлена рядом причин:

* спецификой трудовых функций, выполняемых работниками;
* особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается не для всех работников, а только тех из них, которые указаны в соответствующих уставах и положениях о дисциплине, а также федеральных законах.

Таким образом, под специальной дисциплинарной ответственностью следует понимать совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников при определенных условиях и в предусмотренных законом случаях.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью *мер дисциплинарного взыскания*. В некоторых случаях такая ответственность расширяет понятие *дисциплинарного проступка*.

Положение «О дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»1 подчеркивает особые условия соблюдения работниками железнодорожного транспорта дисциплины.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов, сохранности перевозки грузов, багажа и вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

На основании п. 15 указанного Положения за совершение работником дисциплинарного проступка к нему может применяться, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, следующие виды дисциплинарных взысканий:

– лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя – удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава – свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины – удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или одного года, с переводом с

согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренном п. 16 указанного Положения;

* освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, и государственных организаций промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы и сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, с предоставлением работы с согласия работника с учетом профессии (специальности);
* увольнение, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровья людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества.

Для работников морского транспорта кроме дисциплинарных взысканий, указанных в ст. 192 ТК РФ, специальным законодательством предусмотрено еще одно взыскание – предупреждение о *неполном служебном соответствии*.

Иные дополнительные (помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ) дисциплинарные взыскания за нарушение дисциплины труда установлены Уставом о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии2 (например, строгий выговор).

*Обжалование дисциплинарных взысканий* по уставам и положениям о дисциплине осуществляется в общем порядке в органах по рассмотрению трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд). Увольнение производится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника *письменное объяснение*. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

В объяснении работник должен указать причины проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Работник может отказаться от объяснения, что не должно рассматриваться как самостоятельный дисциплинарный проступок, но, тем не менее, может повлиять на оценку работодателем личности работника.

При отказе работника от дачи объяснения, работодатель по истечении двух рабочих дней должен составить *акт об отказе*. В нем необходимо указать календарную дату, место и причину составления, а также указать свидетелей, присутствующих при предложении работнику представить объяснение и его отказе сделать это. Акт должен быть подписан должностным лицом работодателя и присутствующими свидетелями.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание *применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка*, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только *одно*

дисциплинарное взыскание.

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

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

Частью 7 ст. 193 ТК РФ установлено право работника обжаловать примененное к нему дисциплинарное взыскание в *государственную инспекцию труда и (или) юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров1*. Указанные органы при установлении нарушений, допущенных работодателем, могут признать применение дисциплинарного наказания неправомерным.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право *снять* его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника, *сохраняет свою силу в течение года* со дня его применения. Если в течение этого года работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не

имеющим дисциплинарного взыскания. В этом случае по прошествии года старое взыскание теряет силу, и это не требует никакого нового приказа (распоряжения).

Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу, не могут учитываться при увольнении (п. 5 ст. 81 ТК РФ) и не должны указываться в служебных характеристиках (например, при прохождении конкурса, аттестации и т.д.).

**Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.** Статья 195 Трудового кодекса РФ предусматривает также возможность привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей *по требованию представительного органа работников*.

Работодатель, а также его представители обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора и соглашения. Если имеет место нарушение этих обязанностей, представительный орган работников имеет право поставить вопрос о юридической ответственности руководителя организации и его заместителей перед их работодателем. Это может быть определенное лицо или орган, имеющий право назначать руководителей на должность и привлекать их к дисциплинарной ответственности. При этом работодатель обязан рассмотреть вопрос по существу и сообщить о результате представительному органу работников.

Если в ходе рассмотрения заявления представительного органа работников выяснится, что имели место нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения, то к такому руководителю организации, руководителю структурного подразделения, его заместителю должна быть применена одна из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, другими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. В данном случае не исключено и увольнение. В качестве примера можно указать на п. 10 ст. 81 ТК РФ.

Принять решение о применении к руководителю организации дисциплинарной ответственности может уполномоченный орган юридического лица, либо собственник имущества организации, либо уполномоченное собственником лицо.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. При этом должны быть соблюдены правила привлечения к дисциплинарной ответственности, изложенные в ст. 193 ТК РФ.

# ЛЕКЦИЯ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовому праву присущи два вида ответственности: дисциплинарная и взаимная материальная ответственность обеих сторон трудового договора.

Институт материальной ответственности, являющейся одним из видов юридической ответственности, имеет свою специфику.

По общему правилу материальная ответственность наступает за причинение ущерба одной из сторон трудового договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей другой стороной данного договора и состоит из обязанности виновной стороны возместить причиненный ущерб.

Материальная ответственность – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного вреда (ущерба) другой стороне.

В ходе хозяйственной деятельности организации работники могут допустить хищение ценностей вследствие намеренного умысла либо по небрежности. Кроме того, может произойти поломка оборудования, задействованного в процессе производства, в результате которой организация потерпит убытки из-за простоя оборудования и задержки выпуска продукции.

Если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб и (или) моральный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной ответственности. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора, причинившую имущественный ущерб другой стороне, обязанность возместить этот ущерб в соответствии с нормами трудового права.

Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Прекращение трудовых правоотношений после причинения ущерба не освобождает стороны от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Обязанность сторон трудового договора возместить причиненный одной из сторон другой стороне договора ущерба наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Каждая сторона, которой причинен ущерб, обязана доказать его размер (ст. 233 ТК РФ).

Материальную ответственность, возложенную на работника организации в соответствии с нормами ТК РФ, несут лица, состоящие в трудовых отношениях с организацией, в том числе работники, принятые на работу по совместительству, временные и сезонные работники.

Работники, выполняющие работу по договорам подряда, несут материальную ответственность в порядке, установленном Гражданским кодексом РФ (гл. 59).

Взаимные обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ТК РФ.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора являются:

* наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;
* противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
* причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
* вина нарушителя трудового договора.

В отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности, предусматривающей полное возмещение убытков (прямого действительного ущерба и упущенной выгоды), материальная ответственность ограничивается возмещением прямого действительного ущерба. Содержание понятия прямого действительного ущерба раскрыто в ч. 2 ст. 238 ТК РФ.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Вопросы материальной ответственности работодателя и работника могут быть конкретизированы непосредственно в трудовом договоре при его заключении либо в заключаемых в письменной форме соглашениях, прилагаемых к нему.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие *непреодолимой силы*, *нормального хозяйственного риска*, *крайней необходимости* или *необходимой обороны* либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд и неполучением по этой причине заработка наступает, когда он лишает гражданина или работника возможности трудиться в выбранной сфере деятельности:

* при незаконном отказе в приеме на работу;
* при незаконном переводе на другую работу;
* при незаконном отстранении от работы;

–при незаконном увольнении;

–при незаконных записях в трудовой книжке, невыдаче трудовой книжки при увольнении;

–при задержке исполнения решения органа юрисдикции о восстановлении на работе, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель возмещает работнику ущерб в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Лишение работника возможности трудиться возникает при необоснованном отказе в приеме на работу лицу, приглашенному (в письменной форме) в порядке перевода от другого работодателя; при необоснованном отказе в приеме на работу инвалиду, направленному службой занятости на квотируемое рабочее место; неправомерном перемещении работника на другое рабочее место, когда это влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора или перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья и др. случаи, предусмотренные законом.

Незаконным является перевод на другую работу, если он имел место без письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ), а также перевод на срок, превышающий месяц, в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве (ст. 72.2 ТК РФ), или на работу, противопоказанную по состоянию здоровья работника (ст. 72.1 ТК РФ), и др.

В соответствии со ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

соответствии со ст. 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Сущность морального вреда состоит в умалении (преуменьшении) достоинства или чести личности, что нередко приводит к физическим и нравственным страданиям личности.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий1.

Факт причинения морального вреда должен быть доказан работником. Доказательством могут служить: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу; невозможность трудоустроиться, получить статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки; задержка заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение, и т.д.

*Материальная ответственность работника перед работодателем – это обязанность работника возместить работодателю причиненный ему по вине работника прямой действительный ущерб (ч.2 ст.238 ТК РФ).*

К прямому действительному ущербу, в частности, относятся расходы, которые понес работодатель при возмещении ущерба, причиненного третьим лицам по вине работника.

Необходимым условием применения материальной ответственности является противоправное поведение – нарушающее обязанности, возложенные правовыми нормами на сторону трудового договора. Основные обязанности работника предусмотрены ТК РФ (ст. 21) и закреплены ст. 22 ТК РФ. Они могут

возлагаться на работника правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя.

Вина может быть либо умышленной, либо неосторожной. Например, грузчик во время разгрузки уронил ящик с посудой, и она разбилась.

По общему правилу работник считается невиновным в причинении организации прямого действительного ущерба, если работодатель не докажет, что ущерб причинен по вине работника.

Исключение: работники, которые получили материальные ценности в подотчет, считаются виновными в необеспечении сохранности этих ценностей, если не докажут, что ущерб причинен не по их вине. Это редкий случай презумпции виновноси.

Трудовой кодекс в ст. 241 устанавливает пределы материальной ответственности работников.

В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

* ограниченную материальную ответственность (в пределах среднего месячного заработка работника);
* полную материальную ответственность (обязанность возмещения ущерба в полном размере независимо от заработка работника) (ст. 242 ТК РФ).

*Ограниченная материальная ответственность может иметь место во всех случаях, кроме исключений, установленных законом.*

Основные характерные признаки материальной ответственности работников по нормам трудового права и главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права состоят в следующем. Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. Если ущерб причинен лицами, которые не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба должно производиться по нормам гражданского права.

По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, как правило, в ограниченном размере – в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Неполученные работодателем в связи с причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ч. 1 ст. 238 ТК РФ).

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

В трудовом праве установлены пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченная или полная) в зависимости от характера правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, формы вины (умысла или неосторожности). Нормы гражданского права не исключают обязанность лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ).

В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников (например, при коллективной материальной ответственности), определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности (ст.ст. 241, 243, 245 ТК РФ).

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. ст. 1080, 1081 ГК РФ), По нормам трудового права материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ).В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

В соответствии со ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 говорится, что работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

*Под непреодолимой силой* понимаются чрезвычайные и непреодолимые при данных условиях обстоятельства, например землетрясение, наводнение, военные действия, эпидемии и т.д.

*Под нормальным хозяйственным риском*, исключающим материальную ответственность работника за ущерб, причиненный организации, понимают:

* действия, соответствующие современным знаниям и опыту;
* ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе;
* ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба;
* действия, когда объектом риска являются материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека.

*Под крайней необходимостью* понимает необходимость устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемых законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред.

Право работодателя на возмещение работником ущерба связано с его обязанностью обеспечить необходимые условия для сохранности

принадлежащего ему имущества. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, исключает материальную ответственность работника за причиненный этому имуществу ущерб. При таких обстоятельствах вина в ущербе лежит на работодателе.

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Ограниченную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, могут нести все работники, состоящие в трудовых отношениях с этой организацией, в том числе внештатные, временные, сезонные и др.

Средний месячный заработок – это предел возмещения работником прямого действительного ущерба в полном размере. Сумма ущерба, превышающая средний месячный заработок работника, возмещению не подлежит (ст. 241 ТК РФ).

Статья 241 ТК РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями, при которых наступает такой вид ответственности, являются:

а) порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;

б) недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

Имущество работодателя – это оборудование (станки, механизмы, автомашины, мотоциклы и другие средства транспорта).

Недобор денежных сумм – это неполное получение работодателем причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям.

Материальная ответственность за утрату документов наступает при условии, что утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб.

Обесцененный документ – это в том числе и ненадлежащим образом оформленный акт приемки-передачи товарно-материальных ценностей, в результате дефектности которого невозможно взыскать суммы недостачи.

Материальная ответственность работника свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, оговоренных в ст.ст. 242, 243 ТК РФ и (или) иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Случаи полной материальной ответственности предусмотрены ст. 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба

возлагается на работника в следующих случаях:

* 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;
* недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
* умышленного причинения ущерба;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
* причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
* разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Трудовой кодекс в ст. 277 предусматривает полную материальную ответственность руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

В соответствии с Федеральным законом «О почтовой связи» от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ1 за неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по оказанию услуг почтовой связи либо исполнение их ненадлежащим образом операторы почтовой связи несут ответственность перед пользователями услуг почтовой связи. Ответственность операторов почтовой связи наступает за утрату, порчу (повреждение), недостачу вложений, недоставку или нарушение контрольных сроков пересылки почтовых отправлеиий, осуществления почтовых переводов денежных средств, иные нарушения установленных требований по оказанию услуг почтовой связи.

Выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в трудовые обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только с согласия работника, когда он привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, если отсутствует возможность поручить эту функцию тем, в чьи трудовые обязанности это входит. С работниками, выполняющими указанные функции постоянно в силу трудового договора, заключается письменный договор о полной материальной ответственности.

Состояние опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) должно быть подтверждено документально – справками медицинских учреждений или свидетелями, актом, своевременно составленным непосредственным или другим руководителем работника при участии очевидцев (свидетелей) появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения. Одновременно у работодателя возникает право расторгнуть трудовой договор с работником по этой же причине

Полная материальная ответственность наступает в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Прекращение дела на более ранней стадии (например, на стадии предварительного следствия) не дает возможности привлечь работника к полной материальной ответственности по основанию, предусмотренному в п. 5 ст. 243 ТК РФ.

Освобождение от уголовного наказания по амнистии не освобождает от полной материальной ответственности, так как приговором установлен преступный характер действий работника.

Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, с которым он хотя и состоит в трудовых отношениях, но причиняет этот ущерб не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. При этом не имеет значения время причинения ущерба: до начала работы, после ее окончания или в рабочее время. Например, поломка автомашины, которую он использовал в своих личных целях.

Предусматриваются гарантии для работников, не достигших 18 лет. Их можно привлечь к полной материальной ответственности только в установленных случаях: за умышленное причинение ущерба (п. 3 ст. 243 ТК РФ); за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК РФ); за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (п.п. 5 и 6 ст. 243 ТК РФ).

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 договор о возмещении ущерба в полном размере,

может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ).

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа

этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

Когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Так, Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» в п. 6 ст. 59 предусматривает материальную ответственность работников в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ст. 247 ТК РФ).

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

**Порядок возмещения ущерба.** Статья 248 ТК предусматривает два разных порядка взыскания с виновного работника причиненного ущерба, в случаях, когда:

* работник несет материальную ответственность, ограниченную его средним месячным заработком;
* сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок.

В соответствии со ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

# ЛЕКЦИЯ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Под *защитой трудовых прав и свобод* следует понимать деятельность по предупреждению и пресечению правонарушений

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется ч. 1 ст. 45 Конституции РФ. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 352 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ, основными *способами* защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

* 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.

Одной из *форм* защиты трудовых прав и законных интересов работников является рассмотрение трудовых споров.

Статья 353 Трудового кодекса РФ предусматривает органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. К ним относятся:

* + федеральная инспекция труда;
  + уполномоченные федеральные органы исполнительной власти.

В соответствии со ст.353.1 ТК РФ, ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется:

* федеральными органами исполнительной власти,
* органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации,
* органами местного самоуправления.

Осуществление данного контроля осуществляется в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

**Федеральная инспекция труда** (ст.354 ТК РФ) – единая централизованная система, состоящая из федерального [органа](consultantplus://offline/ref%3DF3C460B23EBA55E86DF119621E85D9B812140584E7CDB1B6BA5B8E3CFE5AB5C885DCF6BB63FBA03903ECR) 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 главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

*Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)* является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, 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 Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

Указанная служба находится в ведении [Министерства](consultantplus://offline/ref%3DFFCE3235D629353E16018F8C4639C7D61421B6B507C49523B0F2C0656E0FFF7E5B75D69CB0E41919N7LAR) труда и социальной защиты Российской Федерации и осуществляет предоставленные ей полномочия

в соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ч. 1 ст. 355 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 355 ТК РФ основными *задачами*

федеральной инспекции труда являются:

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

Статьей 356 ТК РФ предусмотрены следующие основные *полномочия*

федеральной инспекции труда, в соответствии с которыми она:

* осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
* осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
  + направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
  + проверяет соблюдение установленного [порядка](consultantplus://offline/ref%3DEF37B5B2BA1590AE71A1EF0620177FB823D9C575C60A550DEF967C29680713C3B18EDE82C0051DF6V3R) расследования и учета несчастных случаев на производстве;
  + обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
  + анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

— принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

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

* + - ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
    - осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
    - информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
    - готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;
    - проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ данный перечень был дополнен следующими положениями, расширяющими и дополняющими полномочия федеральной инспекции труда, в соответствии с которыми, она:

* направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;
* направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;
* направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Федеральная инспекция труда осуществляет также иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда наделены правом беспрепятственно в любое время суток посещать инспектируемые организации всех организационно- правовых форм и форм собственности, работодателей физических лиц. На них распространяется право пропускного режима там, где оно установлено. Для прохода государственного инспектора на территорию проверяемой организации ему достаточно предъявить служебное удостоверение установленного образца.

Государственный инспектор труда имеет право запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

Государственный инспектор труда *имеет право на месте знакомиться с документами и материалами*, чтобы получить необходимую информацию. При этом недопустимо уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-либо предлогом, в том числе по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны.

Государственный инспектор труда вправе знакомиться со всеми документами, которые могут содержать информацию о нарушении трудовых прав работников (приказы и распоряжения, статистическая отчетность, акты

проверок работы подведомственных организаций, материалы о вскрытых контролирующими органами нарушениях законов и их причинах, письма, жалобы и предложения граждан по вопросам, относящимся к компетенции проверяемого органа, и др.).

Государственный инспектор труда вправе обратиться с просьбой об изготовлении для него копий отдельных документов.

Недопустим отказ работодателей (их представителей) предоставить необходимую информацию на том основании, что она не может быть безвозмездной.

Государственные инспекторы труда имеют *право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ* с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлением соответствующего акта. Таким правом они наделены в соответствии со ст. 12 Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.).

На нарушения, выявленные в ходе проверки, составляется **предписание** об устранении вскрытых правонарушений, их причин и способствующих им условий.

В предписании допустима постановка вопроса о необходимости привлечения руководителей и иных должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от работы в установленном порядке.

Выполнение предписаний государственных инспекторов труда является обязанностью работодателя, возложенной на него ст. 212 ТК РФ.

Важным среди полномочий государственного инспектора труда является право направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда, введенное федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ. Этим же законом введено право предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственные инспекторы труда имеют *право выдавать предписания об отстранении от работы лиц*, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

Государственные инспекторы труда *вправе запрещать* использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в

соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref%3DDECEA1BB8D62561C6CF6CB5B506A0252C7114DAF0C45923B828B9F6816gCd2R) Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда.

Государственные инспекторы труда наделены правом составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий.

Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право *выдать работодателю предписание,* подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Предписание выдается 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).

Одним из основных прав государственных инспекторов труда является право расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве. Порядок расследования несчастных случаев определен в Постановлении Минтруда России от 24.10.2002 № 73. В соответствии с ч.2 ст. 229 ТК РФ при расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда.

В соответствии с ч. 2 ст. 358 ТК РФ, государственные инспекторы труда *обязаны хранить охраняемую законом тайну* (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий. После оставления своей должности, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы проводят *плановые и внеплановые проверки* на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами.

В [ч. 7 ст. 360](consultantplus://offline/ref%3D75C0FF691B1E8ECB22F4BB13C939ACBA4A0D584CF58F6E137DA59AA757BBDC8A8CB3C3EF945Et9r1R) ТК РФ выделены следующие *основания для внеплановых проверок*:

* истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде;
* поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;
* поступление в федеральную инспекцию труда информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор)), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников; Внеплановая выездная проверка в данном случае может быть проведена *незамедлительно* с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры. Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по данному основанию, не допускается
* поступление в федеральную инспекцию труда обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав. Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по данному основанию, не допускается
* поступление в федеральную инспекцию труда обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав.
* поступление в федеральную инспекцию труда запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте ([ч. 1 ст. 219](consultantplus://offline/ref%3D75C0FF691B1E8ECB22F4BB13C939ACBA4A0D584CF58F6E137DA59AA757BBDC8A8CB3C3EF925791CFt3r6R) ТК РФ);
* наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства России;
* наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд.

Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Законодатель отводит профессиональным союзам важную роль при реализации ими функций защиты трудовых прав и законных интересов работников. В ТК РФ имеется значительное число статей, в которых предусматривается участие профсоюзов в решении работодателем вопросов, затрагивающих интересы работников.

Профсоюзы ежедневно осуществляют деятельность по представительству и защите интересов работников, и имеют возможность оперативно провести консультации с работодателями, разъяснить работникам имеющиеся у них права и соответствующие обязанности работодателя.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ч. 1 ст. 370 ТК РФ).

Статья 19 Закона о профсоюзах также предусматривает право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде1.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный

орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 ТК РФ).

В этот срок работодатель должен принять решение о необходимости удовлетворения требования профсоюза, принять меры к устранению выявленных нарушений и сообщить об этом органу (лицу), выдвинувшему соответствующее требование, либо представить данному органу (лицу) мотивированный отказ в удовлетворении соответствующего требования.

Представители профсоюза *вправе обратиться в орган государственного надзора и контроля* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо по поручению работника – члена профсоюза обратиться в суд для разрешения возникшего индивидуального трудового спора в случае отказа работодателя от устранения выявленного нарушения.

Общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать *правовыеитехническиеинспекциитрудапрофсоюзов*, которыенаделяютсяполномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории *субъекта Российской Федерации*, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положениемсоответствующегообщероссийскогообъединенияпрофессиональныхсоюзов. *Профсоюзные инспекторы труда* имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных

договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

* осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
* защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
* предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
* осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
* принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
* принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
* принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
* обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Ст. 371 ТК РФ предусмотрена обязанность принятия работодателем решений *с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа* в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При этом в силу ст. 372 ТК РФ работодатель, перед принятием решения направляет *проект локального нормативного акта и обоснование по нему* в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Данное правило действует в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случае *увольнения являющихся членами профсоюза работников* по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

*При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации* и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников); п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации *проект приказа о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза*, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение *семи рабочих дней* со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, может быть произведено *без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,* если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т. е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель *по истечении десяти рабочих дней* со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда *в течение десяти дней* со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Статья 374 ТК РФ предусматривает гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, что соответствует положениям Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.).

В соответствии с положениями Конвенции 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 законодательством, или коллективными договорами, или другими совместно согласованными условиями.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от работы, предусмотрены также в ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Запрет на увольнение по инициативе работодателя в определенных законом случаях распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

В соответствии с ч. 14 ст. 374 ТК РФ, члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы. *Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия* в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. Часть 14 ст. 374 ТК РФ воспроизводит ч. 6 ст. 25 Закона о профсоюзах.

Если работник освобожден от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий, ему предоставляется прежняя работа

(должность). При ее отсутствии с письменного согласия работника ему предоставляется другая равноценная работа (должность) у того же работодателя (ч. 1 ст.375 ТК РФ).

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 получения образования - на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

*Освобожденные профсоюзные работники* обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Круг лиц, на которых распространяются указанные гарантии, срок их действия, а также объем гарантий могут быть расширены коллективным договором, соглашением.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Если численность работников превышает 100 человек, работодатель обязан безвозмездно предоставить в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

По письменному заявлению работников – членов профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации *членские профсоюзные взносы* из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Законодательством устанавливается *судебная защита прав профессиональных союзов.* Это означает, что любое нарушенное право профессионального союза может и должно быть восстановлено в судебном порядке.

Ответственность за нарушения прав и гарантий деятельности профессиональных союзов могут нести должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели и их объединения, их представители и иные должностные лица.

**Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.** Самозащита является новым для трудового законодательства способом защиты трудовых прав работников, введенным впервые Трудовым кодексом, который, однако, не дает определения понятия самозащиты.

Статья 379 ТК РФ предусматривает *одну форму самозащиты* – *отказ от выполнения трудовых обязанностей*, приводя при этом два случая, в которых работник может отказаться от выполнения работы: работа не предусмотрена трудовым договором; работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Случаи, при которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены, например, в ст. 219 ТК РФ. Статья 142 ТК РФ предусматривает в качестве формы самозащиты приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (за исключением некоторых работ) на весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать на рабочем месте.

Статья 236 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работодателя перед работником: он обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки.

*Трудовой спор* – это неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений. Как правило, возникновению трудового спора предшествует правонарушение в сфере труда, но трудовой спор может возникнуть и при отсутствии правонарушения, когда действия одной из сторон были законными, а другой субъект считает их неправомерными.

Трудовой спор также возникает, если субъект трудового права обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Спор может быть не только о праве, но и об интересе (т. е. спор может возникнуть, хотя правонарушения нет).

Непосредственной причиной трудового спора может быть действительное или мнимое нарушение прав субъекта правоотношения, отказ работодателя в установлении или изменении условий труда, отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Классификация споров может быть осуществлена на основании различных критериев, однако основными видами трудовых споров надо признать индивидуальные (ст. 381 ТК РФ) и коллективные (ст. 398 ТК РФ) трудовые споры.

Возможно разделение трудовых споров на исковые и неисковые. *Исковые* – это споры о применении ранее установленных законами и иными нормативными правовыми актами и индивидуальными договорами условий труда, т. е. по поводу нарушенного права. Споры *неискового характера* касаются установления новых условий труда или изменения действующих.

Критерием классификации трудовых споров может быть *предмет спора.*

По этому критерию они классифицируются на две группы:

* споры, вытекающие из применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашений о труде и трудового договора (Такой трудовой спор возникает, как правило, в результате действительного или предполагаемого работником нарушения его трудовых прав. Эти споры принято называть *спорами о праве*.);
* споры, предметом которых являются разногласия по поводу установления новых или изменения действующих условий труда, в том числе возникающих при заключении, изменении и выполнении коллективных договоров и соглашений (В данном случае нет нарушения субъективных прав участников трудового правоотношения, но они стремятся в споре к удовлетворению своих законных интересов. Такие споры называют *спорами об интересах*.).

С целью определения подведомственности трудовые споры могут быть классифицированы по содержанию требований:

* подведомственные КТС;
* подведомственные судам общей юрисдикции.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров предусмотрены ст. 382 ТК РФ, в соответствии с которой данными органами являются комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник не смог самостоятельно урегулировать возникшие с работодателем

разногласия. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией в

*досудебном порядке*.

Комиссия по трудовым спорам образуется в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

В случаях, определенных законодателем, в отношении некоторых категорий работников установлено, что признать действия работодателя неправомерными может вышестоящий в порядке подчиненности орган (вышестоящее должностное лицо), что не лишает работника права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд. Таким образом, в качестве органа, рассматривающего индивидуальные трудовые споры, в некоторых случаях может выступать и вышестоящий в порядке подчиненности орган.

Например, работники вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы.

Обращение работника в КТС, районный суд зависит от подведомственности возникшего трудового спора.

*Подведомственность трудового спора* – это определение органа, который вправе принять трудовой спор к своему рассмотрению.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ст. 385 ТК РФ).

В соответствии со ст. 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

*работника* – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

*работодателя* – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

* об отказе в приеме на работу;
* лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
* лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

*Индивидуальный трудовой спор* – это 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 (ч. 1 ст. 381 ТК РФ).

Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, или лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. *Момент возникновения* индивидуального трудового спора является день принятия к рассмотрению компетентным органом заявления субъекта

трудовых разногласий.

Основанием возникновения трудового спора является нарушение (реальное или мнимое) прав субъекта трудового правоотношения.

Комиссии по трудовым спорам (КТС) образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ч. 1 ст. 384 ТК РФ).

*Представители работодателя* в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем.

*Представители работников* в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

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

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

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

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

*Сроки обращения в КТС* предусмотрены в ст. 386 ТК РФ. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, *подлежит обязательной регистрации* указанной комиссией.

На практике регистрация заявлений работников производится в журнале. С записью, произведенной в журнале о регистрации поданного заявления, работник вправе ознакомиться. Регистрация возможна также на карточках, в компьютере.

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

Дата проведения заседания определяется КТС. Работник и работодатель об этом своевременно информируются.

Спор рассматривается *в присутствии работника*, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. Трудовым законодательством работнику не предоставляется свободное от работы время для присутствия на заседании КТС. Поэтому заседание комиссии проводится в свободное для него время.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. Проведение заседания комиссии в рабочее для них время обязывает работодателя на основании ст. 170 ТК РФ освободить их от выполнения трудовых обязанностей.

По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

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

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется *протокол*, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

В соответствии со ст.388 ТК РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение *тайным голосованием простым большинством голосов* присутствующих на заседании членов комиссии.

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

Дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны *судам общей юрисдикции.*

При принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, а также подсудно ли дело данному суду.

*Непосредственно в судах* рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

*работника* – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

*работодателя* – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

* об отказе в приеме на работу;
* лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
* лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

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

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

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков, они могут быть восстановлены судом.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время *вынужденного прогула* или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Часть 3 ст. 394 ТК РФ предусматривает, что орган, рассматривающий трудовой спор, по просьбе работника может его не восстанавливать на работе, а ограничиться лишь вынесением решения об оплате вынужденного прогула (если он был) и изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Это обычно происходит в тех случаях, когда к моменту рассмотрения трудового спора об увольнении работник уже работает у другого работодателя.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Признание судом перевода на другую работу незаконным влечет восстановление работника на занимаемой им ранее должности (рабочем месте), если такое требование заявлено работником.

Признание увольнения или перевода на другую работу незаконными, не всегда может повлечь возникновение у работника *морального вреда.* Поэтому работником должен быть доказан факт причинения ему морального вреда. Доказательством причинения работнику морального вреда могут служить возникшее в связи с потерей работы заболевание, невозможность найти другую работу, получить статус безработного, тяжелое материальное положение семьи и др.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению *в течение трех дней по истечении десяти дней*, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК РФ).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику *удостоверение, являющееся исполнительным документом*.

О выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения комиссии работник обращается с письменным заявлением в КТС.

Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Удостоверение КТС должно соответствовать требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. Удостоверение, выданное на основании решения комиссии, подписывается председателем комиссии и заверяется печатью КТС.

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

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должно быть исполнено немедленно, т. е. на следующий день после его вынесения судом и до вступления в законную силу. *Коллективный трудовой спор* – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных

актов (ст.398 ТК РФ).

*Примирительные процедуры* – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

*День начала коллективного трудового спора* – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии своего решения в письменной форме в течение *двух рабочих дней* со дня получения указанных требований.

*Забастовка* – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Например, в соответствии со ст. 135 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать условия и размеры премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. В процессе разработки (изменения) положения о премировании или о надбавке за высокое профессиональное мастерство возможен коллективный трудовой спор.

Коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Коллективный трудовой спор возникает по поводу прав и законных интересов работников. Можно выделить споры об изменении существующих условий труда и об исполнении установленных условий. В предмет коллективного спора о применении существующих условий труда входят только споры, связанные с исполнением коллективных договоров и со- циально-партнерских соглашений.

Споры об интересах разделяют на:

а) споры, возникающие при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений;

б) споры, возникающие при выдвижении требований, не влекущих заключения или изменения коллективного договора или соглашения.

Коллективные трудовые споры об установлении или изменении условий труда могут касаться как объема и содержания прав работников, так и порядка, в котором локальные правовые нормы принимаются. Соответственно, такие споры подразделяются на споры материального и споры процедурного характера.

Этапы и порядок осуществления примирительных процедур по разрешению коллективного трудового спора: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж

Определение понятия «примирительные процедуры» дано в ст. 398 ТК РФ. Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

*Порядок разрешения* коллективного трудового спора состоит из следующих этапов (ст. 401 ТК РФ):

* рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
* рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
* и (или) в трудовом арбитраже.

Суд не назван в числе органов, рассматривающих коллективные трудовые споры.

Рассмотрение коллективного трудового спора *примирительной комиссией* является обязательным этапом.

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

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

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

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки (ст. 401 ТК РФ).

Если коллективный трудовой спор возник на локальном уровне, примирительная комиссия создается в установленный срок: до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Если коллективный трудовой спор возник на других уровнях социального партнерства, в срок до трех рабочих дней.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

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

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора *на равноправной основе*, и представляет собой

временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

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

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор локального уровня должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок *до трех рабочих дней* со дня издания соответствующих актов о ее создании. Коллективный трудовой спор на других уровнях, должен быть рассмотрен в срок до пяти рабочих дней (со дня издания акта о создании примирительной комиссии).

Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон.

Решение о продлении срока оформляется протоколом.

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

В протоколе надо указать дату, предмет спора, представителей сторон, уполномоченных на разрешение коллективного трудового спора, состав примирительной комиссии. Очень важно изложить содержание достигнутых соглашений и определить порядок, сроки и формы их реализации.

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

Регламент работы комиссии устанавливается самой комиссией. В ходе рассмотрения спора членам примирительной комиссии должна быть предоставлена возможность получения необходимых документов и материалов, свободного обсуждения всех возможных вариантов разрешения конфликта.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время, члены комиссии освобождаются от работы.

*Посредник*. В соответствии со ст.403 ТК РФ, *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.

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Если в течение *двух рабочих дней* стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

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

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Сведения, которые становятся известными посреднику в процессе рассмотрения конкретного спора, должны носить для него конфиденциальный характер. Они не подлежат разглашению.

Посредник должен знать действующее законодательство, нормативные правовые акты, относящиеся к регулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе норм права, относящихся к урегулированию коллективных трудовых споров.

Если спор с участием посредника рассматривается на локальном уровне социального партнерства, то он должен быть рассмотрен в срок *до трех рабочих дней*, а на других уровнях социального партнерства в срок *до пяти рабочих дней*. Срок исчисляется со дня приглашения или назначения посредника. Срок завершается, когда стороны приняли согласованное решение (в рисьменной форме) или составили протокол разногласий.

Таким образом, на весь этап посредничества сторонам отводится весьма ограниченный срок. По соглашению сторон этот срок может быть продлен (ст. 401 ТК РФ).

*Трудовой арбитраж* представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

*Временный трудовой арбитраж* создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора.

Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться *постоянно действующий трудовой арбитраж* для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок *до двух рабочих дней*, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок *до четырех рабочих дней* создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Состав и регламент *временного трудового арбитража* устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

В *постоянно действующем трудовом арбитраже* порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются *положением о постоянно действующем трудовом арбитраже* (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться *типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже* (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора с соблюдением определенных сроков. Так, на локальном уровне социального партнерства в срок до *трех рабочих дней*, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок *до пяти рабочих дней* со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

*Решение т*рудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

*Государственными органами* по урегулированию коллективных трудовых споров являются *федеральный орган исполнительной власти*, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и *органы исполнительной власти субъектов РФ*, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

*Федеральный орган исполнительной власти,* осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

* производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
  + содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
  + ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
  + организует подготовку трудовых арбитров.

Уведомительная регистрация колективных трудовых споров проводится по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на:

* федеральном уровне социального партнерства;
* коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях;
* коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, забастовка не может быть проведена (ч.1,2 ст.413 ТК РФ).

*Органы исполнительной власти субъектов РФ,* участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

* + производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 ст. 407 ТК РФ;
  + содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

В соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации являются ***незаконными*** и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (ч. 1 ст. 413 ТК РФ).

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

*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 доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

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.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся

- приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

ТК РФ предусматривает комплекс гарантий реализации конституционного права на забастовку. К ним относятся не только определение порядка проведения забастовки, полномочий органа, ее возглавляющего, обязанностей работодателя и государственных органов, но и закрепление правового положения работников в связи с проведением забастовки (ст. 414 ТК РФ).

*Участие работника в забастовке является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины*. Работники, участвующие в забастовке, реализуют предусмотренное Конституцией право, поэтому забастовочные действия не являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции, в том числе увольнение, является одной из важнейших гарантий, установленных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (ст. 417 ТК РФ).

На время забастовки за участвующими в ней работниками *сохраняются место работы и должность.*

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены *компенсационные выплаты* работникам, участвующим в забастовке. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства. Законодатель предусматривает возможность закрепления такого рода договоренности в коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, *оплата простоя* не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, *запрещается локаут*.

*Локаут* – это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

**Ответственность сторон коллективного трудового спора.** Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к *дисциплинарной ответственности* в соответствии с ТК РФ или *административной ответственности* в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к *административной ответственности* в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

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.