

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Организация работы с молодежью»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.18 Трудовое право

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения очная

Оренбург 201_ г.

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Конспект лекций**
- 1.1 Лекция № 1 Предмет и субъекты трудового права**
- 1.2 Лекция № 2 Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Трудовой договор.**
- 1.3 Лекция № 3 Рабочее время**
- 1.4 Лекция № 4. Время отдыха.**
- 1.5 Лекция № 5 Оплата и нормирование труда.**
- 1.6 Лекция № 6 Дисциплина труда. Ее обеспечение**
- 1.7 Лекция № 7 Материальная ответственность сторон трудового договора**
- 1.8 Лекция № 8 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры**
- 2. Методические указания по проведению семинарских занятий**
- 2.1 Семинарское занятие № С-1 Предмет и субъекты трудового права**
- 2.2 Семинарское занятие № С-2 Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Трудовой договор.**
- 2.3 Семинарское занятие № С-3 Рабочее время**
- 2.4 Семинарское занятие № С-4 Время отдыха**
- 2.5 Семинарское занятие № С-5 Оплата и нормирование труда**
- 2.6 Семинарское занятие № С-6 Дисциплина труда. Ее обеспечение**
- 2.7 Семинарское занятие № С-7 Материальная ответственность сторон трудового договора**

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Предмет и субъекты трудового права»

(указывается тема лекции в соответствии с рабочей программой дисциплины)

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие труда и предмет трудового права.
2. Классификация и содержание функций трудового права.
3. Источники и принципы трудового права.

1.1.2 Краткое содержание вопросов: *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

1. Понятие труда и предмет трудового права

Предмет, метод, основные принципы трудового права России, его функции и тенденции развития определяются нормами трудового законодательства и отражают их суть. Поэтому все указанные категории трудового права являются существенными категориями, хотя и относятся к теории трудового права.

Трудовое право – одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права РФ, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями.

С трудовым правом приходится иметь дело работодателям, должностным лицам их администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и конечно, оно касается всех работников.

Трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда.

Человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Чем выше организация труда, его техническая вооруженность, а следовательно, и его производительность, тем богаче общество.

Труд является в современном обществе категорией социальной, экономической, а также политической. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека. Все великие открытия, весь научно – технический прогресс общества, его цивилизация – это результат большого труда многих поколений людей. Труд определяет богатство общества и его развитие.

Труд определил название данной отрасли права, которая выделилась в самостоятельную отрасль из отрасли гражданского права в 1918г. с принятием первого Кодекса законов о труде России.

Что же такое труд?

Труд – целенаправленная деятельность человека, реализующая его физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства. Говоря о правовом регулировании труда, имеем ввиду регулирование отношений по труду, т.е. поведения людей в этих отношениях, а не труда как процесса деятельности. Из данного определения можно выявить следующие признаки труда: а) труд – это полезная деятельность; б) труд есть определенный процесс; в) труд является сознательной волевой деятельностью; г) трудовая деятельность направлена на создание материальных и (или) духовных ценностей.

Само название «Трудовое право» подразумевает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Так, труд на собственном садовом участке,

труд домохозяйки по уборке своей квартиры, стирке, приготовлению для семьи пищи, труд военнослужащего или учащегося по освоению знаний – все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового законодательства, поскольку трудовых отношений в общественной кооперации труда здесь не возникает.

Общественная организация труда – это совместный управляемый единоначальником труд в кооперации труда для получения определенного материального или духовного продукта труда. Она есть в любом человеческом обществе.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т.е. на любом производстве. Всякий совместный труд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия и средства труда.

Организация труда имеет две стороны: техническую и общественную (социальную).

Техническая организация труда – это, во - первых, связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом, во – вторых, отражение отношения человека к природе, степень воздействия на нее при использовании ее в трудовой деятельности. Техническая организация труда правом не регулируется, для нее существуют технические инструкции, правила. Поэтому техническая организация труда, т.е. как управлять техникой, как делать одежду, обувь, тот или иной продукт, в разных странах, в разных обществах может быть одинаковой. Это касается, например, технологий изготовления самолетов, машин, сахара, хлеба и т.д. Обе названные стороны технической организации труда находятся в тесной связи и во взаимодействии, влияя друг на друга.

Общественная организация труда – существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда. Эти исторически определенные для каждого государства, общества отношения людей, т.е. их связи по участию в общественной организации труда, и являются предметом правового регулирования, т.е. предметом отрасли трудового права.

Общественная организация труда – всегда исторически определенная его организация в каждом обществе в общественном производстве. А общественным производством является признаваемое государством, обществом совместное производство для блага общества. Однако производство, например, фальшивых денежных знаков не может считаться общественным производством, поскольку оно вредит обществу, государству, является преступлением.

Предмет трудового права отвечает на вопрос, что эта отрасль регулирует, какие виды общественных отношений по труду, точнее, в каких видах общественных отношений по труду поведение людей регулируется трудовым законодательством.

Общественная организация труда зависит от экономической и политической основы данного общества. Этой основой определяются и отношения работников с работодателями по труду на производстве, которые называются трудовыми отношениями. Предметом трудового права являются *трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними отношения, т.е. комплекс общественных отношений по труду на производстве. В этом комплексе десять групп общественных отношений*, среди которых трудовые являются ведущими, определяющими. Все другие – производные, но непосредственно с ними связанные отношения, входящие в предмет данной отрасли, занимают подчиненное положение по сравнению с трудовыми. Трудовые отношения являются главными в предмете трудового права (отсюда и название отрасли – «Трудовое право»). ТК РФ восполнил многие пробелы ушедшего в историю Кодекса законов о труде 1971г., дав четко в законе наработанные наукой трудового права понятие

различных категорий этой отрасли права почти по всем ее институтам как Общей, так и Особенной частей отрасли.

Трудовое право наделяет стороны трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений определенными трудовыми правами и обязанностями. И в реальной жизни все десять групп общественных отношений по труду, являющихся предметом регулирования трудового законодательства, выступают в форме соответствующих правоотношений со своими субъектами (сторонами) и своим содержанием.

Трудовое право регулирует, как правило, отношения по коллективному труду в общественной организации труда, где трудовая функция каждого работника есть необходимая составляющая данной кооперации труда. А к работникам данной организации труда относятся все заключившие с собственником ее имущества, т.е. работодателем, трудовой договор, включая и должностных лиц его администрации, вплоть до единоличного или коллегиального руководителя.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

конкретного вида поручаемой работнику работы), о 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 отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку являются волевой и личностной частью последних. Производственные (экономические) отношения состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовым отношениям. Производственные (экономические) отношения и их волевая часть – трудовые отношения – по своему характеру объективно существуют независимо от воли гражданина. Но в объективно существующие производственные отношения гражданин вступает по своей воле. И трудовое отношение гражданина с работодателем всегда возникает по воле обеих сторон. Оно носит личный характер, т.е. работа выполняется личным трудом работника.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возникающие по поводу организации, условий и оплаты труда работников, всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно – правового вида организации трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы: трудовые отношения на государственных и муниципальных производствах, трудовые отношения на частных производствах, трудовые отношения на арендных производствах и т.д., трудовые отношения в организациях разных форм

С переходом к рыночным отношениям все более отчетливо обозначаются две группы трудовых отношений: отношения работников по трудовому договору и трудовые отношения, в которые вступают сосопственники (собственники) имущества акционерного общества для участия в трудовых процессах на этом производстве. Правовое положение этих групп трудовых отношений имеет различия, касающиеся вступления, изменения и прекращения трудовых отношений, распределения доходов организации.

Статья 8 Конституции РФ закрепляет государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности, признавая и защищая их равным образом.

Частная собственность может быть коллективной и индивидуальной. Коллективы работников государственных организаций, как показала практика, заинтересованы в приватизации своих организаций и закреплении коллективной собственности. Гражданин имеет право свободно выбирать для приложения своих способностей к труду место работы, а следовательно, и форму собственности организации, в которой он будет трудиться. При преобразовании государственных предприятий в акционерные общества происходит и соответствующее преобразование трудовых отношений работника на данном производстве.

В организациях, появившихся с переходом России к рыночным отношениям в отраслях экономики, где работник одновременно может быть акционером данного АО или являться членом товарищества, производственного кооператива,

он как сособственник этого производства имеет два разных, но тесно связанных правовых статуса: как работник – трудовой статус и как собственник – гражданско – правовой, по которому он участвует и в распределении прибыли производства и несет наряду с другими сособственниками материальную ответственность за убытки данного производства.

Как предусматривает ст. 75 ТК РФ, смена собственника организации,

а равно и его реорганизации не прекращает трудовых отношений, они с согласия работника продолжаются, и их прекращение в этих случаях возможно по инициативе работодателя только при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, которое возможно лишь с регистрацией перехода права собственника, т.е. после регистрации нового собственника имущества данной организации.

Следует отметить, что в предмете трудового права - девять видов общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, закрепленных в ст.1 ТК РФ.

Все, непосредственно связанные с трудовыми, отношения по времени их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым отношениям подразделяются на три группы:

1)предшествующие, которые возникают и развиваются до наступления трудовых отношений; 2)сопутствующие (возникают и существуют параллельно с трудовыми отношениями, обеспечивая их нормальное функционирование); 3)сменяющиеся (возникают в связи с прекращением трудовых отношений).

К предшествующим относятся отношения:

- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, если одной из сторон выступает ученик, впервые осваивающий конкретную профессию и еще не заключивший трудовой договор;
- по предупредительному надзору за соблюдением законодательства об охране труда до ввода организации в эксплуатацию;
- по разрешению индивидуальных трудовых споров в случае отказа работодателем в заключении трудового договора.

К сопутствующим относятся отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству в сфере труда, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в тех случаях, когда трудовые отношения еще не прекратились;

- по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по разрешению трудовых споров (как индивидуальных, так и коллективных);
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

К сменяющимся относятся отношения:

- по материальной ответственности работодателей и работников в случае прекращения трудового договора;
- по разрешению трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вопрос. Классификация и содержание функций трудового права.

Функции, присущие праву в целом, - регулятивная и охранительная реализуются в трудовом праве, отражая специфику его предмета и метода.

Осуществление *регулятивной функции* проявляется в том, что посредством норм трудового права определяются правоспособность и деликтоспособность субъектов отношений, регулируются данной отраслью, закрепляется их правовой статус, предусматриваются соответствующие юридические факты, которые влекут возникновение, изменение либо прекращение правоотношений, формируется содержание этих правоотношений. Кроме того, посредством регулятивной функции определяются основные способы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. К ним законодатель отнес сочетание государственного и договорного регулирования, тем самым закрепив необходимость публичных и частных начал, и, следовательно, применение одновременно как императивного, так и диспозитивного приемов регулирования, которые и отражают особый характер регулируемых трудовым правом общественных отношений.

Регулятивная функция трудового права – это обусловленное его социальным назначением направление правового воздействия на общественные отношения, которое выражается в установлении позитивных правил поведения, предоставлении субъективных прав и возложении юридических обязанностей на его субъектов.

Охранительная функция трудового права обусловлена необходимостью охраны общественных отношений, образующих предмет данной самостоятельной отрасли права. Охраняя эти отношения, трудовое право пресекает, запрещает действия, которые препятствуют их нормальному возникновению и функционированию, предусматривая за их совершение юридическую ответственность. Основное назначение охранительной функции связано с ее превентивной ролью – предотвращением нарушений норм трудового права. Эффективность охранительной функции тем выше, чем больше субъектов права подчинились предписанию норм права, выполнили требование запрета.

Помимо общеправовых функций, трудовому праву присущи и «собственные» функции. Их производный характер от функций государства обуславливает необходимость соответствия их экономического, социального назначения и содержания целям и задачам, которые стоят перед государством на каждом конкретном этапе его развития, а эффективность правового воздействия на общественные отношения в сфере труда определяется тем, насколько оно способствует наиболее полному решению таких задач. Кроме того, четко обозначились тенденции появления у трудового права и новых функций. Это связано с новой ролью государства на современном этапе: с одной стороны, государство должно создать максимально благоприятные условия для подъема экономики, а с другой – проводить такую политику, которая направлена на создание

условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст.7 Конституции РФ).

Значение и содержание основных функций трудового права..

Прежде всего, это *экономическая функция*, прообразом которой в недалеком советском прошлом была производственная функция, однако содержание производственной функции в основном преследовало цель ориентировать рабочих и служащих на получение высоких результатов от общественного труда в виде обеспечения выполнения и перевыполнения плановых показателей на уровне страны в целом, отрасли и конкретного предприятия.

Содержание экономической функции принципиально иное и предопределено тем, что государство гарантирует единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержку конкуренции, свободу экономической деятельности, а также признанием и защитой равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности (ст.8 Конституции РФ). Одной из целей государственной политики на современном этапе и в долгосрочной перспективе в развитии экономики является, в частности, создание правовых условий, обеспечивающих: развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолевать структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу; сокращение нелегальной занятости; повышение мотивации к высокопроизводительному труду и т.д. Общеизвестно, что ни человек в отдельности, ни общество в целом не могут сохранять свою жизнеспособность, не потребляя соответствующие материальные и духовные блага, которые создаются в процессе общественного труда. Следовательно, основа экономики любой страны – это прежде всего созидательный труд людей. Именно поэтому Концепция долгосрочного социально – экономического развития РФ на период до 2010г. в качестве вызовов предстоящего долгосрочного периода называет возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Однако, чтобы данный фактор стал основным, необходимо принципиально иное воздействие норм трудового права на регулируемые им общественные отношения, стимулирующее повышение качества рабочей силы и ее профессиональной мобильности, соответствующей потребностям экономики на современном этапе развития общественного производства, следствием которой должно стать сокращение неконкурентоспособных видов производства, возможность перераспределения работников по видам экономической деятельности, создание новых эффективных рабочих мест.

Экономическая функция трудового права реализуется путем закрепления, с одной стороны, равного положения субъектов трудового отношения, а с другой – юридически обязательного подчинения каждого из них установленным правилам поведения в процессе совместного общественного труда; обеспечения 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 ФЗ минимального размера оплаты труда; на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации; использованием систем мотивации высокопроизводительного труда; наделения работодателя в целях достижения экономических показателей правом осуществлять правовое регулирование трудовых отношений в установленных законом случаях на основе локальных актов и самостоятельно решать вопросы организации и управления трудом работников.

Реализация экономической функции осуществляется посредством норм таких институтов трудового права, как занятость и трудоустройство, трудовой договор, профессиональная подготовка и обучение, рабочее время и время отдыха, дисциплина труда, заработная плата. Нормы указанных институтов призваны обеспечить: продуктивную занятость населения и вовлечение в экономическую деятельность социально незащищенных его слоев; свободный выбор рода занятий и добровольное

вступление в трудовые отношения; непрерывное повышение уровня профессиональной подготовки, гарантирующее каждому конкурентоспособность на рынке труда; законодательное ограничение продолжительности рабочего времени, позволяющее в течение всей трудовой деятельности сохранять способность к производительному труду и зарабатывать на жизнь собственным трудом.

Особую роль в реализации экономической функции трудового права выполняет и такой институт, как дисциплина труда. Это объясняется тем, что на современном уровне развития общественного производства, когда используются новейшие технологии и средства труда, позволяющие резко повышать производительность труда и получать более высокие результаты от экономической деятельности, дисциплина труда также превратилась в экономический фактор.

Второй традиционной функцией трудового права признается *социальная функция*. В отличие от экономической, конечной целью которой является реализация экономических прав граждан в сфере наемного труда, назначение социальной функции – гарантировать каждому работнику реализацию его социальных прав. Данная функция специфична для трудового права способами позволяет осуществлять в сфере наемного труда соответствующую функцию государства, которое на индустриальной стадии своего развития трансформируется в социальное. Политика социального государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Социальное государство гарантирует охрану труда и здоровья людей, устанавливает гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивает государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства (ст.7 Конституции РФ). Социальная функция трудового права не тождественна его социальной роли, раскрывающей основное предназначение данной отрасли в регулировании общественных отношений, включая создание правовых условий и для развития экономики. В то же время социальная функция оказывает такое воздействие на регулируемые отношения, которое способствует реализации участниками этих отношений прав, называемых в международных актах и в национальном законодательстве социально – экономическими правами.

Социальная функция трудового права призвана обеспечить такое воздействие норм отрасли на регулируемые отношения, в результате которого все социальные права граждан, закрепленные в Конституции РФ, становятся для занятых в общественном производстве реальными, а не декларируемыми. К их числу относятся: право на достаточный уровень жизни; право на отдых; право на защиту от безработицы; право на охрану здоровья и медицинскую помощь; право на защиту семьи, материнства, отцовства и детства; право на образование; право на социальное обеспечение.

Реализация социальной функции осуществляется посредством применения целого комплекса норм трудового права. В частности, норм, предусматривающих, что размер заработной платы не может быть ниже минимального, установленного федеральным законом, который, в свою очередь, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения; закрепляющих различные виды отдыха и их продолжительность, которые гарантируются каждому работнику. Социальная функция реализуется и путем предоставления дополнительных прав тем, кто получает профессиональную подготовку, проходит переподготовку, повышает свою квалификацию

- либо нуждается в переводе на более легкую работу в связи с состоянием здоровья,
- трудится в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- закреплением права каждого работника на обязательное социальное страхование.

Уже сейчас обычным становится предоставление работникам набора социальных благ за счет средств работодателя в виде социального пакета.

Следующей традиционной функцией трудового права признается *защитная функция*, содержание которой в определенной степени совпадает с содержанием такой общеправовой функции, как охранительная, однако не исчерпывается им. В условиях рыночной экономики на стадии формирования рынка труда социальное значение

защитной функции самого государства и соответственно трудового права резко возрастает. Разделяя позицию С. П. Маврина о том, что общая направленность защитной функции трудового права в целом и трудового законодательства в особенности состоит

в охране человека труда от чрезмерной эксплуатации со стороны любого работодателя путем законодательного закрепления комплекса трудовых прав наемного работника и обеспечения ему некоего минимального стандарта социально – экономических прав в сфере трудовых отношений. В то же время полагаем, что только этим содержание указанной функции далеко не исчерпывается. Представляется, что для более конструктивного подхода к рассмотрению вопроса о значении и содержании защитной функции следует четко выделить ее основные цели и способы их достижения в соответствии со ст.1 ТК РФ такими целями являются: защита прав и интересов не только работника, но и работодателя. При этом защита работника осуществляется не только от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя, но и от его произвола, а защита работодателя – от неправомерных действий (бездействия) работника.

Защита работника от произвола работодателя осуществляется, во-первых, системой норм-запретов и, во-вторых, правовым механизмом защиты нарушенных прав. К числу норм-запретов относятся нормы, запрещающие: дискриминацию в сфере труда, привлечение к принудительному труду, необоснованный отказ в заключении трудового договора и требование от лица, поступающего на работу, документов, не предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами; устанавливать испытание при приеме на работу в случаях, прямо указанных в законе; заключать срочный трудовой договор в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок; перевод на другую работу без согласия работника и др. Практически в каждом институте трудового права содержатся нормы-запреты, основная цель которых – защитить работника от произвола работодателя.

Ко второй группе норм, применение которых обеспечивает реализацию защитной функции трудового права, следует относить нормы, закрепляющие правовые способы защиты прав работников в случае их нарушения. В основном это нормы, регулирующие индивидуальные и коллективные трудовые споры. В целях усиления роли защитной функции содержание ряда норм данной группы претерпело изменение, а также приняты новые нормы, расширяющие правовые возможности защиты прав работников.

Третья группа норм, посредством которых осуществляется защита прав работников, - это нормы, предусматривающие юридическую ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде, включая нормы об охране труда.

К четвертой группе относятся нормы, регулирующие отношения, тесно связанные с трудовыми, по осуществлению государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Нормы, регулирующие защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Защита прав и интересов работодателя, входящая в содержание защитной функции, обеспечивается нормами таких институтов, как трудовой договор, материальная ответственность, дисциплина труда. Возможность применять соответствующие санкции к работнику, совершившему правонарушение, - это право работодателя, а не его юридическая обязанность. В целях защиты работника от произвола работодателя в случае их применения работодатель обязан выполнить определенную процедуру и сроки привлечения работника к ответственности.

Таким образом, защитная функция трудового права на современном этапе приобрела особую социальную актуальность и осуществляется посредством применения огромного массива правовых норм данной отрасли.

В результате резкого роста смертности населения и существенного сокращения рождаемости, которые привели к прекращению расширенного воспроизводства населения, в стране актуализировалась демографическая проблема. Одной из основных экономических причин данного драматического процесса является крайне низкий уровень оплаты труда основной массы людей, занятых наемным трудом. Минимальные гарантии в сфере оплаты труда не обеспечивают прожиточного минимума даже одинокого трудоспособного гражданина и не позволяют удовлетворять потребности его семьи. Дети, рожденные в семье работника, - это будущая рабочая сила, однако главная причина вымирания России, как пишут ученые, состоит в том, что «в нынешних условиях рыночной экономики и постсоветского капитализма цена рабочей силы оказалась ниже величины, необходимой даже для простого воспроизводства населения». В связи со сказанным выше четко обозначилась необходимость осуществления трудовым правом *и демографической функции*. Однако, реализация данной функции станет возможной только после решения острейшей социальной проблемы повышения крайне низкого уровня оплаты труда и введения дифференциации ее минимального размера с учетом нетрудоспособных детей работника.

Рассмотренные выше функции являются основными. В процессе реализации они взаимодействуют, переплетаются, а их содержание обогащается, что в перспективе может привести к формированию единой консолидированной функции – функции достойного труда. Сегодня уже мировое сообщество приступает к реализации глобальной доктрины – доктрины достойного труда. Согласно концепции достойного труда, под ним понимается производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека. Все указанные признаки достойного труда из декларируемых станут реальными лишь при условии эффективного воздействия на трудовые и иные тесно связанные с ними отношения правовых норм,

посредством которых сегодня осуществляются все основные функции, рассмотренные выше.

Вопрос. Источники и принципы трудового права.

Сегодня существуют разные подходы к определению источника права. При этом традиционно в теме форма права рассмотрение источников права начинается с нормативно – правового акта, который содержит нормы, установленные или признанные государством, обеспеченные возможностью государственного принуждения.

По мнению А.Б. Венгерова, понятие «источник права» имеет и информационное значение. Оно определяет, куда следует «посмотреть» для того, чтобы найти необходимое правило поведения, руководствоваться им, применять его и т.д.

Для регулирования трудовых отношений характерна широкая сфера действия трудового законодательства. Содержание понятий «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права» не совпадают. Но и те и другие являются источниками трудового права.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством, состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Следовательно, источники трудового права – это результат нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Источники трудового права, издаваемые от имени государства, различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления,

В юридической литературе правовые принципы классифицируются по сфере их действия:

- а) на общеправовые, т.е. свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому праву;
- б) межотраслевые, т.е. свойственные нескольким отраслям права; в) отраслевые, т.е. отражающие суть и специфику норм данной отрасли права;
- г) внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права. Указанные три вида *правовых принципов присущи и трудовому праву.*

Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства и политику государства в его развитии по установлению и применению условий труда,

защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Принципы правового регулирования труда могут быть легально закреплены в действующем законодательстве.

Значение основных принципов регулирования труда в том, что они:

- 1) В кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой государства в сфере труда и моралью общества;
- 2) Направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в правильном применении норм действующего трудового права;
- 3) Служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;
- 4) Определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности, например их свободу и равноправие в труде, и др.;
- 5) Являются основой, на котором располагается и развивается все дерево трудового права: его большие ветви – институты, маленькие – подинституты, или однородные группы норм; листья – нормы трудового законодательства.

Указанные пять направлений значения основных принципов трудового права могут отражаться во всех этих принципах или в части их.

Таким образом, основные принципы правового регулирования труда являются фундаментом и каркасом всего трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но в отличие от конкретной нормы не устанавливают правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права – гипотезы, диспозиции, санкции. Эти принципы, в свою очередь, влияют и на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм

собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд.

Основные принципы трудового права по сравнению с нормами этой отрасли – более устойчивая категория и имеют на каждом этапе развития государства свои особенности, отражая суть изменившихся норм трудового законодательства, оставаясь в то же время основополагающим началом для дальнейшего развития трудового законодательства.

Изучение основных принципов правового регулирования труда – это усвоение основной сущности отрасли трудового права, ее функционирования и развития.

В современный период одни принципы правовой организации труда, отражая изменения в социально – экономическом развитии страны, в трудовых отношениях и в их правовом регулировании, изменились, другие были заменены новыми, что отразилось и на системе основных принципов трудового права, и на их формулировках

1. 2 Лекция № 2 (4 часа).

Тема: «Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор»

(указывается тема лекции в соответствии с рабочей программой дисциплины)

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы.
2. Понятие и значение коллективных переговоров, и их правовые формы
3. Коллективный договор: понятие, стороны и значение.
4. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Содержание трудового договора.

1.2.2 Краткое содержание вопросов: *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

Вопрос. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы

Социальное партнерство – сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников, работодателей и государства, с другой стороны, принципы такого сотрудничества.

Трудовой кодекс РФ (ст. 23) определяет социальное партнерство в сфере труда как *систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Понятие «социальное партнерство» основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ *сторонами социального партнерства* являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают, как правило, в роли посредников, однако в некоторых случаях могут быть и стороной: а) когда они выступают в качестве работодателей в отношениях с работающими в них государственными и муниципальными служащими, для которых они являются

работодателями, и б) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии со ст. 34 ТК РФ.

Социальное партнерство может строиться на основе принципа бипартизма – связей традиционных социальных партнеров (профсоюзов, трудовых коллективов, с одной стороны, и работодателей – с другой) и трипартизма, согласно которому к названным субъектам присоединяются государство или органы местного самоуправления. Соответственно можно выделить два вида партнерства: двухстороннее и трехстороннее сотрудничество.

Систему социального партнерства составляют пять следующих уровней (ст. 26 ТК РФ).

Законодатель поощряет любое расширение социального партнерства, и приведенные уровни, не являются ни обязательными, ни исчерпывающими. По сложившейся традиции уровни выделяются по территориально – отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться генеральное соглашение и отраслевые (межотраслевые) соглашения. В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011 – 2013 гг. от 29 декабря 2010г.

На межрегиональном уровне (два или более субъектов РФ) - межрегиональное (межотраслевые) соглашения.

На региональном уровне (уровень субъекта РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения. В Москве действует Московское трехстороннее соглашение на 2013 – 2015 гг. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

На территориальном уровне (на уровне муниципального образования) – территориальное соглашение.

В рамках организации либо у работодателя – индивидуального предпринимателя (локальный уровень) заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

Формами социального партнерства являются следующие (ст.27 ТК РФ):

- консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений;

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Одной из форм социального партнерства можно считать принятие решения работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представительного органа работников и согласование своих решений.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений, закрепленных в ст.2 ТК РФ, а также основным правом работников (ст.21 ТК РФ). Данная форма социального партнерства раскрывается в ст.52, 53 ТК РФ (ст.2, 21, 52, 53 ТК РФ).

К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, когда работник за разрешением индивидуального трудового спора обращается в комиссию по трудовым

спорам. В порядке формирования КТС на паритетных началах в соответствии со ст.384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства.

В современный период времени повышается роль и значение социального партнерства, происходит расширение правовой базы.

В ЕврАзЭС принят Типовой проект законодательного акта «О социальном партнерстве» (2005 г.),

в СНГ – Модельный закон «О социальном партнерстве» (2006 г.),

а в России основные положения о социальном партнерстве получили специальное правовое закрепление в Трудовом кодексе РФ, в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.),

в том числе в специальных законах о социальном партнерстве, принятых в субъектах РФ: в законе г. Москвы от 11 ноября 2009 г. №4 «О социальном партнерстве в городе Москве»,

в законе г. Санкт – Петербурга от 10 октября 2011 г. № 577 – 114 «О социальном партнерстве в сфере труда в г. Санкт - Петербурге» и др.

Таким образом, социальное партнерство является *самостоятельным институтом трудового права*.

2вопрос. Понятие и значение коллективных переговоров, и их правовые формы

Коллективные переговоры – это законом регламентированный период коллективно – договорного процесса взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), обеспечивающий им возможность свободно участвовать в выборе круга вопросов регулирования социально – трудовых отношений, обстоятельном их обсуждении, а также в подготовке и согласовании проектов коллективных договоров и соглашений для их подписания. При этом одновременно должен составляться протокол установленных разногласий.

Инициаторами проведения переговоров могут быть представители любой стороны. Получив уведомление одной стороны в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, другая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Неисполнение обязанностей по вступлению в коллективные переговоры влечет наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. (ст. 5.28 КоАП).

Чтобы не допускать ослабления позиции заинтересованных организаций, работников в процессе ведения коллективных переговоров и заключения соответствующих договоров и соглашений,

запрещается их ведение и заключение от имени работников лицам, представляющим работодателя (ч.3 ст.36 ТК РФ, ч.4 п.1 ст.13 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В соответствии с ч.2 ст.36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. Сторона, получившая такое предложение, должна отправить ответ инициатору предложения с указанием представителей от своей стороны и их полномочий для участия в работе комиссий по проведению коллективных переговоров.

Срок, место и порядок ведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, выступающими в качестве их участников. Они свободны в выборе вопросов регулирования социально – трудовых отношений, составляющие предмет их переговоров.

Стороны и участники коллективных переговоров наделены взаимными правами и обязанностями, строгое соблюдение которых обеспечивает успешное их проведение и

достижение соответствующих практических результатов (ч.6 и 7 ст. 37 ТК РФ). Так, стороны взаимно обязаны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры могут быть организованы либо непосредственно между их сторонами, либо при участии единого представительного органа. Возможность непосредственного ведения переговоров предусмотрена в ч.3 ст.37, согласно которой первичная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Кроме того, коллективные переговоры возможны непосредственно между работодателем и первичной профсоюзной организацией или иным представителем (представительным органом), выступающим от имени всех работников в случаях, предусмотренных ч.7 ст.37 ТК РФ, при обязательном соблюдении установленных в ней правил.

Переговоры непосредственно между сторонами могут вестись и тогда, когда ни одна из первичных организаций или все вместе имеющиеся профсоюзные организации, желающие создать единый представительный орган, не объединяют более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя. В таких случаях общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную организацию, которой, при согласии ее выборного органа, поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров и вступить в них. По существу аналогичный порядок ведения коллективных переговоров имеет место и в случаях, когда в установленном порядке не удалось определить такую организацию, а также если работники данного работодателя вообще не объединены в какие – либо первичные профсоюзные организации. В этих случаях общее собрание (конференция) может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями по ведению коллективных переговоров.

В случаях, когда в организации работодателя существуют две и более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, нередко возникает необходимость в создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и для его заключения.

В основе формирования единого представительного органа лежит принцип пропорционального его представительства в зависимости от численности представляемых ими членов профсоюзов. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавший единый представительный орган, который имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Право на ведение коллективных переговоров и подписание соглашений от имени работников на предусмотренных в ст.26 ТК РФ уровнях социального партнерства предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

В интересах дальнейшего развития принципов демократического подхода к участию профсоюзов в защите трудовых прав и интересов работников в ч.5 ст.37 ТК РФ предусмотрено,

что при наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, который формируется с учетом количества представляемых членов профсоюзов.

При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров такое право предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

В ходе коллективных переговоров, естественно, нередко возникают разногласия. Поэтому важное практическое значение имеет ст. 38 ТК РФ, определяющая правовой порядок их урегулирования. Он включает прежде всего обязательность составления протокола разногласий по всем или отдельным вопросам, по которым не принято согласованное решение.

Согласно ч. 2 ст. 40 ТК РФ, при не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия в соответствии со ст. 40 ТК РФ могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

К лицам, участвующим в коллективных переговорах, предусмотренных в ст. 39 ТК РФ, относятся прежде всего представители сторон коллективных переговоров, направленные в установленном порядке в соответствующую комиссию по ведению коллективных переговоров, по подготовке проекта коллективного договора, соглашения на любом уровне, а также их разработки и заключения. Кроме того, в указанной работе могут участвовать эксперты, специалисты, посредники. Все они имеют право на гарантии и компенсации на условиях, установленных в данной статье.

Для успешного проведения довольно объемной и сложной работы, связанной с коллективными переговорами, предусмотрены следующие гарантии: а) освобождение от основной работы на время переговоров, но на срок не более трех месяцев; б) сохранение на соответствующий период заработной платы.

Кроме того, указанным лицам компенсируются все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах. Размеры и источники этих компенсаций определяются законодательством, коллективным договором, соглашением. Что касается компенсационной оплаты за услуги экспертов, специалистов и посредников, то она производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В отношении представителей работников в ч. 3 ст. 39 ТК РФ предусмотрены также еще дополнительные гарантии в сфере труда. Так, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, например по сокращению численности или штата работников, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. Однако эта гарантия не действует в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если оно производится за совершение представителем работников проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (например, за прогул, за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения).

Ответственность сторон коллективных переговоров предусмотрена в ст. 54 ТК РФ. В ней перечислены виды возможных правонарушений в период ведения коллективных переговоров. К ним относятся: а) уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения; б) неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора. За перечисленные правонарушения виновные представители сторон подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ. Так, за уклонение от участия в коллективных переговорах работодатели, а также их представители (если они состоят с этими работодателями в трудовых

отношениях) привлекаются к административной, дисциплинарной и материальной ответственности, а работники и их представители, работающие у этого работодателя, - только к дисциплинарной и материальной ответственности. В отдельных случаях возможно сочетание различных видов юридической ответственности при применении санкций к виновному лицу (ст.5.28, 5.29 КоАП РФ).

Вопрос. Коллективный договор: понятие, стороны и значение.

(ст.40 ТК РФ) - коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Его главная цель – на основе взаимного соглашения сбалансировать условия труда и заработной платы, определяющие содержание социально – трудовых отношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.

Сторонами, заключающими коллективные договоры, выступают работники и работодатели в лице своих представителей.

В настоящее время расширена сфера заключения коллективных договоров, поскольку в соответствии с ч.1 ст.40 ТК РФ они регулируют социально – трудовые отношения не только в организации, но и у индивидуального предпринимателя.

Значение коллективных договоров заключается в том, что они являются правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Они впервые включены в официальный перечень источников трудового права, предусмотренный ст.5 ТК РФ.

Определение коллективного договора, сформулированное в ст.40 ТК РФ, полностью соответствует определению, данному в Рекомендации МОТ №91 «О коллективных договорах» (1951г.),

согласно которому под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при их отсутствии, с представителями самих работников, надлежащим образом избранными в качестве их представителей.

В них также подчеркивается, что всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен.

Важно учесть, что коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Определения филиала и представительства даны в п.1,2 ст.55 ГК РФ. Понятие обособленного структурного подразделения раскрывается в ст.11 ГК РФ, в соответствии с которым обособленное подразделение организации – это любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места. Рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Полномочия сторон, участвующих в переговорах по заключению коллективных договоров в соответствующих подразделениях, определены в ч.5 ст.40 ТК РФ. Интересы работодателя в них представляют руководители подразделений или иные лица, в соответствии со ст.33 ТК РФ наделенные необходимыми полномочиями работодателем организации.

Правом представлять интересы работников в этих подразделениях наделяются представители работников этого подразделения, определяемые в соответствии с

правилами ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.2 – 5 ст.37 ТК РФ).

Содержание и структура коллективных договоров.

Статья 41 ТК РФ предоставляет право сторонам самим определять содержание и структуру коллективного договора. В ней также приведен перечень наиболее актуальных вопросов, по которым разрабатываются обязательства работников и работодателя. Этот перечень не является исчерпывающим, поскольку в нем указывается, что в коллективный договор могут включаться и другие вопросы, определенные сторонами.

Самостоятельно определяется и структура коллективного договора, т.е. формирование тематических разделов с учетом однородности включаемых в них обязательств и необходимости их коллективно – договорного регулирования применительно к социально – экономическим возможностям конкретной организации.

Большое значение для совершенствования структуры и содержания коллективно – договорных обязательств имеют Рекомендации по применению положений ТК РФ в коллективно – договорной кампании, утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г. №4 – 3 «Об организации и проведении единой переговорной кампании». В них были сформулированы практические советы по регулированию важнейших вопросов, связанных с порядком заключения и расторжения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и нормирования труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, охраны труда, труда женщин, работы с молодежью, социального страхования, жилищно-бытового обслуживания, защиты трудовых прав работников и другим вопросам.

Значительное внимание вопросам конкретизации практики заключения и содержания условий коллективных договоров было уделено также Минтрудом России в разработанном им Макете коллективного договора от 6 ноября 2003 г., который носит для сторон рекомендательный характер. Его цель – оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективных договоров в организациях различных отраслей независимо от формы собственности и организационно – правовых форм.

На титульном листе коллективного договора указывают фамилии и инициалы представителя работодателя и представителя работников, дату подписания коллективного договора, наименование организации, где он заключен, и на какой год (годы). Срок его действия – не более трех лет.

В макете выделено восемь разделов. Раздел 1 – «Общие положения», в котором указывается на юридическое значение и предмет коллективного договора как правового акта, регулирующего социально – трудовые отношения. Его предметом являются взаимные обязательства сторон по вопросам труда.

В разд. 2 – 5 сформулированы рекомендуемые обязательства сторон по актуальным условиям труда: оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации (разд. 2), гарантии при возможном высвобождении (увольнении), обеспечение занятости (разд. 3), рабочее время и время отдыха (разд. 4), охрана труда (разд.5).

Рекомендации, содержащиеся в разд.6, озаглавленном «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями»,

касаются в основном улучшения условий труда, его охраны, социальной помощи работникам, имеющим детей дошкольного возраста, повышения культурного обслуживания работников.

В коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работодателя по обеспечению гарантий деятельности организации, например,

безвозмездно предоставлять профсоюзному органу надлежащее помещение, перечислять профоргану конкретный размер средств на организацию культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы, а также в установленном порядке предоставлять профсоюзной организации информацию о деятельности хозяйственной

организации для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора.

Нередко в коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работников не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок, если работодатель выполняет обязательства, возложенные на него коллективным договором.

Условия, включаемые в коллективные договоры, по своему характеру классифицируются на *обязательственные, нормативные, организационно – правовые и информационные*.

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

Нормативные условия – это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации. Они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения.

В нормах трудового права, содержащихся в коллективном договоре, могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда с учетом финансово – экономического положения работодателя. По своему уровню они обычно устанавливаются более благоприятными по сравнению с теми, которые установлены законами, иными нормативно правовыми актами, соглашениями по тем же условиям труда.

В коллективных договорах не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч.2 ст.9 ТК РФ).

Коллективно – договорные нормы трудового права распространяются на всех работников организации при наступлении соответствующего юридического факта. За их нарушение наступает юридическая ответственность, аналогичная той, которая предусмотрена за несоблюдение норм трудового законодательства.

Организационно – правовые условия – это те, которые определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, соглашения, порядок их изменения и дополнения и т.п.

Информационные условия – это положения коллективного договора, знакомящие работников организации с отдельными актами трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности. На практике не рекомендуется включать в коллективный договор те нормы трудового законодательства, ознакомление с которыми является вполне доступным для работников.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяются сторонами в соответствии с ТК РФ (ст. 42 – 44) и иными федеральными законами.

Подготовленный в окончательном виде проект договора подписывается сторонами комиссии, участвовавшими в его разработке. Ее деятельность регламентируется локальными актами с учетом действующего трудового законодательства. В нем сейчас не предусмотрена обязательность проведения общего собрания (конференции) работников организации для утверждения коллективного договора, следовательно, такая необходимость может определяться самими сторонами.

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

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. При этом необходимо направить инициатору переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии.

На большинстве предприятий, где функционируют профсоюзные организации, коллективные переговоры завершаются, как правило, заключением коллективных договоров. В последнее время сократилось число первичных профсоюзных организаций, не заключающих коллективные договоры. Вместе с тем на практике остаются неохваченными коллективно – договорным регулированием частные малые предприятия, вновь созданные акционерные общества.

Порядок изменения и дополнения коллективного договора в соответствии со ст.44 ТК РФ логично увязан с вышеизложенным порядком его разработки и заключения. Они могут производиться либо в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Они могут касаться лишь коллективного договора, заключенного в конкретной организации.

Согласно ст.43 ТК РФ установленный срок действия коллективного договора – не более трех лет. Он исчисляется с момента вступления его в силу, т.е. со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В отличие от прошлых лет стороны имеют право в настоящее время продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет не один, а несколько раз в течение последующих лет.

Порядок заключения коллективного договора, его сроки, а также сфера его распространения на работников организации определены в ст.43 ТК РФ, с которой необходимо внимательно ознакомиться, поскольку в ней отражены не только практические, но и теоретически важные вопросы.

Одним из спорных вопросов среди практиков – профсоюзных работников, а также отдельных ученых в науке трудового права остается вопрос о том, должен ли коллективный договор распространяться на работников, не являющихся членами профсоюза, заключившего коллективный договор. Ответ на этот вопрос дается в ч.3 ст.43 ТК РФ, согласно которой действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя.

Коллективные договоры, заключаемые в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяются также на всех работников соответствующего подразделения.

В ст.41 ТК РФ уточнены условия и сроки сохранения действия коллективного договора с учетом конкретных причин, вызвавших организационные изменения в деятельности работодателя. Так, например, действие коллективного договора сохраняется в случае изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ). Его действие сохраняется также в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Коллективные договоры (и соглашения) согласно ст.50 ТК РФ в течение семи дней со дня их подписания должны быть направлены работодателем, представителем работодателя на *уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду*. И хотя вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта уведомительной регистрации, она является обязательной. Установлены одинаковые сроки для регистрации коллективных договоров и соглашений. Ее цель – получение конкретной

и достоверной информации об их количестве, о причинах, мешающих их заключению, и своевременное принятие мер по их устранению.

В процессе регистрации реализуется важнейшая контрольная функция соответствующего органа исполнительной власти

– выявлять в коллективных договорах и соглашениях условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и сообщать об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда, которая может выдать предписание об устранении нарушений трудовых прав.

Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников, считаются недействительными и не подлежат применению.

Ознакомление регистрирующих органов по труду с содержанием условий коллективных договоров и соглашений – большая и трудоемкая работа, требующая, в частности, хороших знаний трудового законодательства. Она позволяет получить компетентным органам данные о складывающейся практике коллективно – договорного регулирования условий труда на различных уровнях системы социального партнерства и учитывать их в процессе дальнейшего совершенствования правового регулирования социально – трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

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.

В КоАП РФ выделены административные правонарушения, связанные с заключением коллективного договора, соглашения, а также с нарушением или невыполнением их обязательств.

Так, согласно ст.5.30 КоАП РФ необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. (ст.5.31 КоАП РФ).

Представители работодателя за виновное невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению могут быть привлечены

к дисциплинарной ответственности по нормам трудового законодательства на основании ст.419 ТК РФ, согласно которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

В поддержку своих требований, выдвигаемых в процессе коллективных переговоров по заключению коллективного договора или соглашения, профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций и других коллективных действий.

Забастовка как крайняя мера воздействия на работодателя применяется в тех случаях, когда были использованы все предусмотренные процедуры переговоров и примирительные меры урегулирования разногласий.

4вопрос. Понятие трудового договора, его стороны и значение.

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 Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя физического лица), заключивших трудовой договор.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Вопрос Порядок заключения трудового договора

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- в отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (к примеру, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования) (ст.ст.331,351.1 ТК РФ).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

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

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

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона

и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ. (Порядок утвержден постановлением Правительства РФ от 8 сентября 2010г. № 700.)

4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

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

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

6 вопрос Содержание трудового договора

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

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

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

1. 3 Лекция № 3 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

1.3.2 Краткое содержание вопросов: (тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)

Вопрос. Понятие и виды рабочего времени.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) для работников в возрасте до шестнадцати лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии *неполный рабочий день или неполная рабочая неделя* (ст. 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ). Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство-глава 44 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа - ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

2вопрос. Режим и учет рабочего времени.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику),

работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены),

время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 100ТКРФ).

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При работе в *режиме гибкого рабочего времени* (ст.102 ТК РФ) начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

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

В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится сменная работа - работа в две, три или четыре смены (ст. 103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ).

Вопрос. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В случаях, предусмотренных ст. 97 ТК РФ, работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- 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 работа, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Так как сверхурочная работа влечет за собой увеличение продолжительности рабочего времени, установленного для работника, то законодательство устанавливает определенные гарантии для работников, привлекаемых к сверхурочной работе. Во-первых, законодательством определены конкретные случаи, которые являются основанием для привлечения к сверхурочной работе; во-вторых, определен порядок привлечения к сверхурочной работе; в-третьих, определен круг лиц, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе; в-четвертых, установлено предельное количество часов для сверхурочной работы.

Не будет считаться работа сверхурочной. Если она выполнена сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 284 ТК РФ), а также при ненормированном рабочем дне (ст. 101 ТК РФ).

По общему правилу сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника, но законодательство устанавливает исключительные случаи, когда работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе без согласия:

- 1) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.

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

Трудовой кодекс устанавливает для некоторых категорий работников важную юридическую гарантию. Так, не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника и правильное оформление документов. Поскольку ст. 99 ТК РФ не указывает, как должна быть оформлена инициатива работодателя на привлечение к сверхурочной работе, можно предположить, что на письменное согласие работника должно быть и письменное распоряжение (приказ) работодателя на привлечение работника к сверхурочной работе

1.4 Лекция № 4 (2 часа).

Тема: «Время отдыха»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Право работника на отпуск и гарантии его реализации
3. Виды отпусков.

1.42 Краткое содержание вопросов: *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

1 вопрос. Понятие и виды времени отдыха.

Право на отдых является одним из конституционных прав граждан России. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых закреплено в ст. 21 ТК РФ среди основных трудовых прав работника.

Согласно ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных, культурных правах 1966г., а также в ряде конвенций МОТ право человека и гражданина на отдых является неотъемлемым основным правом.

Установление максимальной продолжительности рабочего времени в ТК РФ не более 40 часов в неделю, ограничение сверхурочных работ, установление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска являются гарантиями права на отдых.

На основное назначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника. Это подчеркивается в актах МОТ, которые ориентируют своих членов на необходимость обеспечения реального использования отпуска для отдыха.

Все виды времени отдыха условно можно разделить на две группы:

1. Кратковременный отдых. Сюда относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные нерабочие дни;
2. Отпуска.

Для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время. Однако работник обладает важными гарантиями: сохраняется место работы и время отдыха включается в страховой стаж. Необходимо отметить, что существует различие между видами времени отдыха первой и второй групп. В первом случае время отдыха оплате не подлежит, кроме специальных перерывов, предоставляемых по ст.109, 258 ТК РФ, а ежегодный отпуск полностью оплачивается в размере средней заработной платы.

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

Государство, наделяя данным правом работника, заключившего трудовой договор, предоставляет полную свободу в использовании своего свободного время, тем самым давая возможность удовлетворять свои потребности и давая использовать свободное от работы время по собственному желанию и в своих интересах. Следует обратить внимание на значение трудового договора, потому что именно он предусматривает гарантированное время отдыха (ст. 57 ТК РФ), что отражает особенности по отношению к конкретному работнику – субъекту трудовых правоотношений, требующему защиты со стороны государства. Время отдыха и рабочее время – это две противоположные по сути, и в то же время, взаимозависимые категории. Сокращение продолжительности рабочего времени влечет увеличение длительности времени отдыха, и наоборот, увеличение рабочего времени влечет сокращение времени отдыха. Это означает, что данные категории находятся в обратно-пропорциональной зависимости друг от друга. Несмотря на тесное взаимное определение времени, российское законодательство исходит из того, что рабочее время и время отдыха – это отдельные категории, посвящая им разд. IV и V ТК РФ.

Надо отметить следующие основные положения:

1. Конституционное закрепление (ч.5 ст. 37), а также анализ международно-правовых документов позволяют характеризовать право на отдых как универсальное право каждого, занимающее в группе социальных прав самостоятельную позицию;
2. Содержание права на отдых образует совокупность правомочий, связанных с возможностью реализации видов времени отдыха, к которым законодательство относит: а) перерыв в течение рабочего дня, б) ежедневный (междусменный) отдых, в) выходные дни, г) нерабочие праздничные дни, д) отпуска;
3. Как элемент трудового правоотношения возникает с момента заключения трудового договора между работником и работодателем. Оно делимо, носит делящийся характер. В случаях перевода работника в другую организацию, приобретённое право может сохраниться, ибо ст. 64 ТК РФ предусматривает месячный срок с момента перевода работника от другого работодателя и ст. 127 ТК РФ предусматривает, что денежной компенсации подлежат все неиспользованные за период работы у конкретного работодателя ежегодные оплачиваемые отпуска;
4. Право на отдых выступает как гарантия, условие, средство и способ для реализации иных прав и свобод.

Федеральное законодательство закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

Законами субъектов с учетом условий труда, природно-климатических зон, национальных традиций и обычаев могут вводиться дополнительные виды отдыха, повышаться гарантии реализации этого права, финансируемые из бюджета субъектов.

Условия предоставления времени отдыха могут закрепляться в локальных нормативных актах. Кроме того, в этих актах могут содержаться дополнительные виды времени отдыха и льготы, не предусмотренные федеральным законодательством, с оплатой за счет средств работодателя. Трудовым договором также могут быть предусмотрены иные виды дополнительных отпусков – как поощрение со стороны работодателя.

В ТК РФ и в специальных нормативных актах содержатся правила предоставления времени отдыха отдельным категориям работников, обусловленные спецификой трудовой деятельности.

Действующее законодательство, прежде всего Конституция РФ и ТК РФ, ст. 107 ТК РФ, определяют следующие виды времени отдыха:

- 1) Перерыв в течение рабочего дня (смены);
- 2) Ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) Выходные дни;
- 4) Нерабочие праздничные дни;
- 5) Отпуска.

Нормы, устанавливающие различного рода перерывы, выполняют преимущественно защитную функцию трудового права, так как они установлены в основном в интересах работников, с целью охраны их труда.

Научно обоснованные режимы труда и отдыха, с правильным чередованием рабочего времени и времени отдыха, в том числе перерывов в течение рабочего дня (смены), в конечном счете, приводят к повышению производительности и улучшению качества труда, сокращают потери рабочего времени, укрепляют здоровье работников, продлевают период трудовой активности.

Кратковременный отдых в первую очередь включает в себя *перерывы в течение рабочего дня (смены)*. Статья 108 ТК РФ посвящена перерывам для отдыха и питания. Но надо четко провести грань и обратить внимание на то, что только ст. 108 посвящена именно перерывам, которые в рабочее время не включаются.

Как гласит ст. 108 ТК РФ, перерывы для отдыха и питания заключаются в следующем: «В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка».

Время перерыва для отдыха и питания работник вправе использовать по своему усмотрению, и это право не может быть ограничено какими – либо требованиями работодателя, например, запретом покидать территорию организации.

Вторым видом кратковременного отдыха является *ежедневный (междусменный) отдых*. ТК не дает легального определения данного вида времени отдыха, ежедневный перерыв – «это отрезок времени с момента окончания рабочего дня и до ее начала в следующий день».

Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва. По сложившейся практике режим работы организации устанавливается таким образом, что минимальная продолжительность ежедневного отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Для некоторых категорий работников отдельных отраслей продолжительность ежедневного отдыха определяется положениями о режиме рабочего времени и времени отдыха, утверждаемыми федеральными органами исполнительной власти.

При вахтовом методе организации работы продолжительность ежедневного отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть сокращена до 12 часов. Недоиспользованные в связи с этим часы междусменного отдыха, а также еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода.

Третий вид кратковременного отдыха – *это выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)*. Это свободные от работы дни, используемые работниками по своему усмотрению. Данное положение является важным для всех категорий работников. Согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. В результате анализа общих положений, конкретная продолжительность этого отдыха зависит от вида недели и режима рабочего времени в организации, с которой работник заключил трудовой договор.

На основании ст. 111 ТК РФ все работникам предоставляются выходные дни. На практике сложилось, что при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. По законодательству общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Это способствует более рациональному использованию и гарантированному получению результата отдыха работниками. По решению Правительства РФ выходной день может быть перенесен на другой день недели, с тем чтобы присоединить его к праздничным дням.

В организациях, приостановка работы в 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 организации. Например, торговля, бытовое обслуживание, транспорт и т.д.

Если работник направляется в командировку по распоряжению работодателя в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха.

При суммированном учете рабочего времени время еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшено в отдельные недели по сравнению со ст. 110 ТК РФ. Вместе с тем в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это является важной гарантией для работника.

Как правило, работа в выходные дни запрещается. Это связано, прежде всего, с охраной права работника на отдых.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- 1) Для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- 2) Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- 3) Для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, СМИ, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из

бюджета, в порядке, устанавливаемом правительством РФ, а в иных организациях – в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной день. Также запрещается привлечение к работе в выходные дни беременных женщин и работников моложе 18 лет.

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

Работа в выходной день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной день. Ему предоставляется другой день отдыха.

Так, по ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет

по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, устанавливаемом федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнительный выходной день (ст. 319 ТК РФ) без сохранения заработной платы предоставляется ежемесячно одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет по его письменному заявлению.

Нерабочие праздничные дни – четвертый вид кратковременного отдыха.

Статья 112 ТК РФ – это единственная норма, которая на федеральном уровне закрепляет перечень обязательных нерабочих праздничных дней.

Также ст. 112 ТК РФ закрепляет сложившуюся практику переноса выходных дней на другие дни недели с целью наиболее рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней. Право переносить выходные дни на другие дни недели ТК предоставляет Правительству РФ. Как правило, такой перенос осуществляется в тех случаях, когда между выходными и нерабочим праздничным днем имеется не более 2 рабочих дней. Нерабочие праздничные дни предоставляются независимо от выходных дней. При совпадении выходных и праздничных дней действует правило переноса выходного дня на следующий после праздничного рабочий день.

Гарантией права на отдых является ст. 113 ТК РФ, запрещающая работу в выходные и нерабочие праздничные дни и содержащая исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2 вопрос. Право работника на отпуск и гарантии его реализации

Самым сложным элементом содержания права на отдых по своим юридическим признакам выступает право на *отпуск*. Это самостоятельный вид времени отдыха, предусматривающий широкую дифференциацию.

Право на отпуск является частью правового статуса любого работника, оно выступает важной государственной гарантией и провозглашается международными актами в качестве неотъемлемого права человека. В РФ каждый работник имеет право на

отпуск независимо от того, принят ли он на работу с нормальной продолжительностью рабочего времени или неполным рабочим временем. Кроме того, право на отпуск распространяется на всех работников независимо от их возраста, характера и условий выполняемой работы.

Гарантирование государством любому работнику права на отпуск является важной составляющей осуществляемой им социальной политики. При этом особое значение приобретает установление и закрепление на законодательном уровне минимальной продолжительности отпуска, призванной обеспечить работникам достойный и полноценный отдых.

Глава 19 ТК РФ закрепляет право на отпуск. В ней просматривается четкая дифференциация всех отпусков на 2 большие группы:

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска;
2. Отпуска без сохранения заработной платы.

Большое значение приобретает анализ соответствия зарубежного и российского законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках международным нормам, особенно в связи с ратификацией Россией Конвенции МОТ №132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970г. Важным и долгожданным событием для России стала ратификация в 2010 г. Конвенции. Исходя из указанных в Конвенции проблем, Минздравсоцразвития РФ разъяснил основную суть документа.

- Во-первых, Конвенция устанавливает, что право на отпуск у работника появляется не позднее чем через 6 месяцев после трудоустройства. При этом государства, ратифицировавшие Конвенцию, могут определить и более короткий срок предоставления отдыха.
- Во-вторых, отпуск не может быть короче трех рабочих недель за один год работы. Работник имеет право поделить его на 2 части. И работодатель обязан предоставить первую половину отпуска не менее чем на 2 недели. Второй половиной работник может распорядиться как угодно.
- В-третьих, по Конвенции, если у работника есть неиспользованные отпуска, государство должно дать ему право воспользоваться ими в срок не меньше 18 месяцев.

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок, что является важной гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

Гарантированное ст. 114 ТК РФ сохранение на время отпуска места работы означает, что во время нахождения в ежегодном отпуске работник не может быть переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя. Увольнение работника, находящегося в ежегодном отпуске, возможно либо в случае полной ликвидации организации, в которой он работает, или прекращения деятельности работодателя – физического лица, либо по его собственной инициативе. Данное положение является важной гарантией защиты прав работников от необоснованного и незаконного увольнения.

Средний заработок, сохраняемый за работником, исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и принятого в соответствии с этой статьей Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. №922.

В РФ определены четкие сроки оплаты отпуска работнику. Согласно ч.9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.

В РФ возможно использование работником отпуска не только целиком, но и по частям.

Четкое регулирование количества периодов, на которые может быть разделен отпуск, не регламентируется и на международном уровне: Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» предоставляет право каждому государству самостоятельно определять возможность деления отпуска и определять количество частей, на которые он

может быть разделен. Тем не менее, она определяет, что одна из частей отпуска должна составлять, по крайней мере, две непрерывные рабочие недели, которые предоставляются работнику в течение одного месяца, а остаток отпуска должен быть предоставлен «не позднее, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск» (ст. 8,9 Конвенции).

При разделении отпуска на части одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Это гарантирует работнику полноценный отдых от рабочих обязанностей, определяет время для восстановления его физических и моральных сил, предоставляет время для развития и отдыха в формировании графика самостоятельно. Трудовое законодательство не определяет количества частей, на которые может быть разделен отпуск.

Трудовое законодательство России допускает в исключительных случаях перенесение всего отпуска на следующий рабочий год (ч. 4 ст. 124 ТК РФ). В результате приведения ТК РФ в соответствие с международными нормами получается, что работник в любом случае должен использовать две недели отпуска в году, за который он предоставляется.

Подтверждением неотъемлемости права на отпуск является гарантированный государством запрет замены отпуска денежной компенсацией. Введение такого запрета направлено на достижение основной цели предоставления ежегодного отпуска работнику – фактического отдыха, восстановления физических и моральных сил.

Запрет замены отпуска денежной компенсацией является важной гарантией в сфере предоставления работникам ежегодных отпусков, установленной, прежде всего, на международном уровне. Согласно ст. 12 Конвенции МОТ № 132 не допускается заключение соглашения об отказе от права на ежегодный отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его денежной компенсацией; при этом заключенные такого рода соглашения признаются недействительными.

ТК РФ допускает частичную замену отпуска денежной компенсацией при условии, что это часть превышает минимальную продолжительность ежегодного основного отпуска в 28 календарных дней. При этом такая замена может быть произведена только по письменному заявлению работника.

Минтруд РФ, разъясняя смысл ч. 1 ст. 126 ТК РФ, подчеркнул, что замена отпуска денежной компенсацией – это право, а не обязанность работодателя.

Правила о замене отпуска денежной компенсацией не могут применяться к таким категориям работников, как беременные женщины и несовершеннолетние, поскольку российское законодательство устанавливает прямой запрет осуществления такой замены: отпуск им предоставляется только в натуре независимо от продолжительности. Однако данное правило не применяется к случаям прекращения трудовых отношений, когда работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользуемые отпуска.

Единственным условием, предусмотренным в настоящее время зарубежным и российским законодательством при замене отпуска денежной компенсацией, является увольнение работника.

3 вопрос. Виды отпусков.

Законодатель установил, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленный графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. При этом использование работником отпуска ранее этого срока предполагает, как правило, наличие взаимного согласия и работника, и работодателя, и недостижение которого не порождает каких-либо правовых последствий. Исключения составляют случаи предоставления ежегодных отпусков ранее 6-месячного

срока отдельным категориям работников, имеющих на это субъективное право, установленное законодательством.

Согласно ч.3 ст. 122 ТК РФ к рассматриваемым категориям работников относятся:

1) женщины, которым ежегодный отпуск может быть предоставлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работники в возрасте до 18 лет;

3) работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. Помимо этого, ТК устанавливает право на использование отпуска до приобретения 6-месячного стажа совместителям (ст. 286 ТК РФ).

4) мужьям в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ч.4 ст.123 ТК РФ).

Несмотря на то, что данный перечень не является исчерпывающим и может быть расширен ФЗ, категории работников, обладающих правом использования отпуска в любое время. Предусмотрены не только ТК РФ, но и различными законами. К ним относятся:

1) лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

2) инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий;

3) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.

Право на отпуск имеют все категории работников независимо от организационно – правовой формы работодателя. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью в 28 календарных дней. Это время, предоставляемое работнику с сохранением места работы и среднего заработка. Ко времени отдыха относятся только ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Другие виды отпусков имеют целевое назначение, например, учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением, отпуска по уходу за ребенком.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Увеличение ежегодного основного отпуска осуществляется двумя способами: нормативным путем и договорным. Такие отпуска называют удлиненными отпусками. Они предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами. Основное назначение таких отпусков – обеспечить более длительный отдых работникам с учетом их возраста, состояния здоровья и условий труда. Соответственно продолжительность такого отпуска определяется в зависимости от критерия предоставления отпуска.

Ярким примером наличия удлиненного основного отпуска является предоставление его педагогическим работникам. Его продолжительность определяется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Для большинства категорий педагогических работников образовательных учреждений продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней, для педагогов дошкольного и дополнительного образования – 42 дня.

В соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

В соответствии с указом Президента РФ от 14 сентября 1995 г. № 941 «О мерах по обеспечению материальных гарантий независимости судей Конституционного Суда РФ» продолжительность отпуска составляет 48 рабочих дней,

продолжительность основного отпуска судей в соответствии с Законом РФ «О статусе судей в РФ» определяется 30 рабочими днями, а судьям, работающим в районах Крайнего Севера, - предоставляется отпуск продолжительностью 51 рабочий день.

Также удлиненные отпуска предоставляются членам Совета Федерации и депутатам Гос. Думы Федерального собрания РФ, работникам, занятым на работах с химическим оружием, в органах Государственной противопожарной службы, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, и др. Отпуск таких работников может достигать 56 календарных дней. Установление более продолжительных отпусков в сравнении с федеральными нормами допускается и законодательством субъектов РФ.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК и иными ФЗ; такое определение данного вида оплачиваемого отпуска закреплено в ст. 116 ТК РФ. Он предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяется к основному. Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по их продолжительности, а также по основаниям возникновения и порядку предоставления.

Цель предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков – нейтрализовать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника, учесть особый характер работы, стимулировать работников к заключению трудового договора в организациях, расположенных в трудных климатических условиях, и т.д. Соответственно продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска будет зависеть от основания его предоставления.

В соответствии с ч.1 ст. 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, призваны компенсировать хотя бы частично влияние неблагоприятных производственных факторов на организм человека при выполнении им соответствующей работы. Под вредными условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Согласно ст. 117 ТК РФ минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. С учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений. Правительство РФ своим постановлением от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отдыха, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

определило, что работникам, занятым на таких работах, по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие компенсации:

-сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники,

профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка № 1 и № 2 производств, цехов, профессий и должностей на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную списком. Этот Список содержит также перечень общих для всех отраслей профессий. Если выполняется работа по профессиям, отнесенным Списком к профессиям для всех отраслей, то для

предоставления дополнительного отпуска не имеет значения, в каком цехе, производстве занят работник.

Продолжительность дополнительного отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Помимо указанных отпусков имеются дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные в федеральных законах.

К таким относится Закон о защите граждан, пострадавших на Чернобыльской АЭС. Этим законом предусмотрено предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, работающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на Чернобыльской АЭС. Продолжительность этих отпусков дифференцирована в зависимости от зоны, к которой отнесена та или иная территория, и от времени проживания в ней.

Дополнительным отпуском за особый характер работы является трехдневный отпуск, предоставляемый врачам общей практики и медицинским сестрам, врачей семейной практики за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

Предусмотрены дополнительные отпуска работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и шахтного строительства.

Работникам организаций здравоохранения, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск установлен продолжительностью 36 рабочих дней.

В коллективных договорах или иных локальных нормативных актах работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности по сравнению с предусмотренной законодательством. Оплата этих отпусков производится за счет собственных средств.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предусмотрен ст. 119 ТК РФ. Его продолжительность не может быть менее трех календарных дней, а большая продолжительность устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка. При ненормированном рабочем дне отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень таких работников устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

Еще одна разновидность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска предусмотрена ТК РФ. В ст. 321 предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам крайнего Севера, - 16 календарных дней. Указанным работникам данный отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя.

Так, в соответствии с Законом о прокуратуре, прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам научных и образовательных учреждений системы прокуратуры РФ, имеющим стаж службы 10 лет и более, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней, после 15 лет – 10 календарных дней, а после 20 лет – 15 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск продолжительностью до одного года не реже чем каждые 10 лет имеют педагогические работники образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Также выделяют среди дополнительных оплачиваемых отпусков отпуска, установленные самими работодателями с учетом имеющихся у них производственных и финансовых возможностей. Порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающих по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников, не могут применяться судом, поскольку в силу ст. 8 ТК РФ такие условия являются недействительными.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на использование ежегодного основного отпуска (ст. 121 ТК РФ), можно разделить на периоды,

в течении которых работник исполнял возложенные на него трудовые обязанности, и периоды, когда работник не работал, однако это время приравнивается к периодам осуществления трудовой деятельности и засчитывается в стаж работы.

В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранилось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска,
- нерабочие праздничные дни, выходные дни и др; - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; -период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; -время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы, в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

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.

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

При составлении графика отпусков учитываются не только пожелания работников, но и особенности производственного процесса. Уход работников в отпуск не должен нарушать нормальную работу организации, поэтому в некоторых коллективных договорах или в локальных нормативных актах организации установлено правило, что в каждом календарном месяце может уходить одновременно в отпуск только определенное количество сотрудников того или иного структурного подразделения.

ТК и иные ФЗ предоставляют отдельным категориям работников право на использование отпуска в удобное для них время. Их пожелания должны быть учтены при составлении графика отпусков. С этой целью целесообразно получить от таких

работников заявление о предоставлении отпуска в конкретном месяце. Если заявление удовлетворено, то впоследствии изменить дату отпуска можно только по соглашению сторон.

К работникам, просьбы которых о времени использования отпусков должны учитываться при составлении графика отпусков, относятся:

-Работники в возрасте до 18 лет; - Участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны труда и т.д.; - Герои Советского Союза, Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы; - Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы; - Лица, награжденные знаком «почетный донор России»; - Лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий.

Отпуск работнику оформляется приказом, в котором указываются: дата начала отпуска, его продолжительность, за какой рабочий год он предоставляется.

В РФ согласно ст.124 ТК РФ временная утрата работником трудоспособности может повлечь за собой как продление отпуска, так и перенесение даты его начала.

При наступлении временной нетрудоспособности работника уже в период пребывания в отпуске продолжительность отпуска по общему правилу продлевается на количество дней нетрудоспособности.

Исходя из формулировки, указанной в ч. 1 ст. 124 ТК РФ, следует, что ежегодный отпуск подлежит продлению только при утрате трудоспособности самим работником, а не лицом, за которым он осуществляет уход. В данном случае ТК РФ ограничивает оплату листка нетрудоспособности.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до своего начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Также предусмотрена возможность фактического использования отпуска с последующим увольнением по письменному заявлению работника (ч.2 ст.127 ТК РФ).

В том случае, если работник увольняется по своей инициативе с предоставлением отпуска, он может отозвать свое заявление об увольнении при соблюдении 2х условий: во-первых, отзыв заявления об увольнении возможен только до ухода в отпуск, а, во-вторых, на место работника не приглашен другой работник в порядке перевода. Указанные условия, установленные ч. 4 ст. 127 ТК РФ, следует применять совместно с ч. 4 ст. 80 ТК РФ, определяющей право работника на отзыв своего заявления об увольнении и условия такого отзыва. Такой позиции придерживается и Пленум Верховного Суда РФ, который при определении права работника на отзыв своего заявления об увольнении основывается одновременно на двух нормах ТК РФ.

1.5 Лекция № 5 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

1.5.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и методы правового регулирования заработной платы.
2. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
3. Нормирование труда.

1.5.2 Краткое содержание вопросов: *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

1 вопрос. Понятие и методы правового регулирования заработной платы.

В ст. 129 ТК РФ законодатель закрепил понятие заработной платы: под заработной платой (оплаты труда работника) понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера).

В том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). В указанном определении бесспорно то, что заработная плата – это вознаграждение за труд работника, размер которого зависит от таких юридических фактов, как сложность, количество, качество, условия выполняемой работы. Данные критерии дифференциации размера вознаграждения за труд связаны с самой работой, в то время как квалификация характеризует способности работника. Определение квалификации в ТК РФ не дано.

В общероссийском квалификаторе занятий (ОКЗ) выделено четыре уровня квалификации: первые соответствуют основному общему образованию и среднему общему образованию; второй – начальному профессиональному образованию; третий – среднему профессиональному образованию; четвертый – высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

Понятие заработной платы дано и в Конвенции МОТ № 95 «Охрана заработной платы» (1949г.), в соответствии с которой под заработной платой понимается

всякое вознаграждение или заработок, исчисляемый в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен,

либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Данное понятие носит слишком общий характер и также не раскрывает все признаки вознаграждения за наемный труд.

К числу сущностных признаков заработной платы как правовой категории необходимо относить следующие:

- 1) это вознаграждение за труд наемного работника без какой-либо дискриминации, обеспечивающее равную оплату за труд равной ценности;
- 2) размер заработной платы устанавливается как одно из необходимых условий трудового договора соглашением сторон, изменение которого допускается по общему правилу, только по их письменному соглашению;
- 3) основаниями дифференциации размера данного вознаграждения, учитывающими конечные результаты труда, являются квалификация работника, сложность труда, его количество, качество, условия выполнения работы, личный вклад работника;
- 4) данное вознаграждение должно гарантировать работнику своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- 5) отсутствие прямого нормативного ограничения заработной платы каким-либо максимальным пределом.

С учетом сказанного можно дать следующее определение заработной платы: «Заработная плата – это вознаграждение за труд наемного работника без какой-либо дискриминации,

обеспечивающее равную оплату за труд равной ценности, устанавливаемое сторонами как одно из необходимых условий трудового договора, изменение которого допускается только по их письменному соглашению, дифференцируемое с учетом таких результатов как его сложность, количество, качество, условия выполнения работы, личного вклада работника; гарантирующее работнику своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы для него и его семьи, не ниже величины

прожиточного минимума трудоспособного населения, и максимальным пределом не ограничивается».

От заработной платы необходимо отграничивать иные денежные выплаты, производимые работнику. Которые не имеют сущностных признаков, характерных для вознаграждения за труд, в связи с чем не являются заработной платой. К ним относятся гарантийные и компенсационные выплаты, которые работодатель обязан произвести работнику в случаях, прямо указанных в законодательстве либо в самом трудовом договоре.

Методы правового регулирования заработной платы.

Общеизвестно, что метод правового регулирования определяется, прежде всего, предметом регулирования, т.е. теми общественными отношениями, для эффективного регулирования которых он и служит. Понятие заработной платы, о котором шла речь в предыдущем параграфе. Определяет заработную плату как элемент трудового отношения, следовательно. В правовом регулировании заработной платы в полной мере используется все те приемы и способы воздействия права на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, которые в науке трудового права в совокупности рассматриваются, как метод данной отрасли. К их числу относятся, прежде всего, сочетание единства и дифференциации.

Сочетание государственного и договорного регулирования – один из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленных в ст. 2 ТК РФ.

Государственное регулирование заработной платы. Одной из острейших проблем, неотъемлемо присущих рынку труда, которая требует постоянного внимания со стороны государства, является проблема объективно существующего экономического противостояния между трудом и капиталом. Суть этого противостояния заключается в том, что прибыль капитала тем выше, чем ниже его издержки на ведении экономической деятельности, включая само производство. К их числу относятся затраты на оплату труда, которые составляют значительную долю таких издержек. В то же время экономия капитала на оплате труда приводит к социальной напряженности, постоянно несет угрозу для достойного труда и достойной заработной платы, делает невозможным формирование будущей полноценной рабочей силы. Именно в связи с этим резко возрастает роль защитной функции государства, которое при помощи такого рычага, как право, устанавливает систему государственных гарантий оплаты труда. Эта система призвана закрепить социально ориентированные стандарты, юридически обязательные для каждого работодателя, использующего наемный труд, независимо от формы собственности и формы участия в экономической деятельности.

Участие государства в правовом регулировании заработной платы в условиях рыночной экономики принципиально отличается от прежнего государственного централизованного регулирования оплаты труда, обусловленного общенародной государственной собственностью на средство производства.

Заработная плата как цена рабочей силы на рынке труда формируется под воздействием целого ряда экономических факторов, о которых говорилось выше. Основная функция трудового права - способствовать воспроизводству рабочей силы, реализации конституционных прав граждан на достойный уровень жизни и в целях развития экономики стимулировать высокопроизводительный и высокопрофессиональный труд каждого участника общественного производства. В систему стандартов включаются, прежде всего, основные государственные гарантии по оплате труда, закрепленные в ст. 130 ТК РФ.

Установленные стандарты условий оплаты труда юридически обязательны для каждого работодателя и не могут быть изменены с целью ухудшения положения работника даже с его согласия. В случае если работодатель с согласия работника ухудшил казанные условия оплаты его труда, они не подлежат применению.

Кроме того, государство утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование оплаты труда государственных служащих. Таким образом, установление условий оплаты труда привносит в правовое регулирование трудовых отношений публичные начала.

Договорное регулирование заработной платы осуществляется в форме коллективного и индивидуального соглашения, заключаемого сторонами социального партнерства и сторонами трудового договора.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется на различных уровнях:

федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном, локальном. На каждом из указанных уровней заключаются соответствующие социально-партнерские соглашения, в которых одним из основных разделов является раздел об условиях оплаты труда.

На федеральном уровне заключается Генеральное соглашение. В Генеральном соглашении устанавливаются основные направления регулирования условий оплаты труда в социально-партнерских соглашениях всех уровней.

Так, в Генеральном соглашении на 2011-2013гг. рекомендовано при заключении региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров

оптимизировать с учетом вида экономической деятельности, специфики производства *долю основной части заработной платы* в общем фонде заработной платы работников организации, а при формировании тарифных ставок (окладов) работников в организациях, применяющих тарифные системы оплаты труда, устанавливать их уровень в соответствии с квалификацией и сложностью работы.

Особое место в коллективно-договорном процессе занимает такой орган социально-партнерских отношений, как трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Российская трехсторонняя комиссия

ежегодно до внесения в законодательный орган проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников организаций, финансируемых и соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

В связи с внесением в Трудовой кодекс РФ нормы об установлении размера минимального размера оплаты заработной платы в субъектах РФ, (ст.133.1.) особую актуальность в коллективно-договорном регулировании заработной платы приобрело региональное соглашение о минимальной заработной плате, которое заключается в дополнение к общему региональному соглашению. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в данном субъекте и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Поскольку на федеральном уровне до настоящего времени не реализовано положение об установлении минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения,

то можно сделать вывод о том, что посредством коллективно-договорного регулирования обеспечивается реализация гарантии, носящей государственный характер, хотя основная цель договорного регулирования – устанавливать путем соглашения более высокий уровень условий оплаты труда по сравнению с государственным стандартом.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение этого соглашения осуществляется трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта.

Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта после заключения данного соглашения в порядке, предусмотренном ТК РФ, предлагает тем работодателям, которые не участвовали в его заключении, присоединиться к нему. В случае отказа работодателя от присоединения к соглашению проводятся консультации между руководителем уполномоченного органа исполнительной власти с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений данного субъекта, представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, на которого распространяется соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимально заработной платы в этом субъекте. При условии, что указанным работником полностью отработано за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

Отраслевые соглашения обычно устанавливают минимальные размеры оплаты труда в отрасли, тарифные ставки первого разряда, системы заработной платы, показатели и условия премирования работников отрасли, виды стимулирующих выплат; содержит рекомендации по нормированию труда.

Особое значение коллективно-договорное регулирование заработной платы имеет на локальном уровне. ТК РФ предусматривает, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, (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.

Основой определения содержания коллективного договора в части условий оплаты труда служат все соглашения, заключенные на более высоком уровне, чем локальный. Регулирование заработной платы посредством коллективного договора в большей степени отвечает интересам работников, непосредственно участвующих в принятии данного соглашения, чем регулирование локальным нормативным актом, принятым самим работодателем. Это обусловлено тем, что в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться более благоприятные условия труда, включая его оплату, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Локальный нормативный акт, устанавливающий системы оплаты труда, хотя и принимается, с учетом мнения представительного органа работников является, исключительно актом работодателя, который абсолютно не заинтересован поступаться своими экономическими интересами в пользу интересов работников. Кроме того, принятие отдельных локальных нормативных актов вне рамок коллективного договора позволяет работодателю действовать самостоятельно, не прибегая к длительным, а не редко и конфликтным процедурам, связанным с изменением этого трудового акта.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы осуществляется самими сторонами трудового договора. В соответствии со ст.57 ТК РФ стороны обязаны договориться о таком условии трудового договора, как оплата труда. Данное условие относится к числу обязательных условий в содержании трудового договора, устанавливаемых соглашением сторон. Его отсутствие может служить основанием для признания того, что трудовой договор не был заключен. Стороны своим соглашением должны конкретизировать систему заработной платы, размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указать, какие виды доплат, надбавок и поощрительных выплат работодатель обязуется выплачивать работнику, добросовестно выполняющему свои трудовые обязанности. Данное условие должно быть отражено в трудовом договоре, оформленном в соответствии с ТК РФ в письменном виде. Установление оплаты труда соглашением сторон трудового договора принципиально важно, поскольку данное

условие, как и другие, по общему правилу не может быть изменено работодателем в одностороннем порядке. Для его изменения необходимо, чтобы стороны пришли к соглашению об этом и письменно его оформили. Возможность одностороннего изменения условия об оплате предусмотрено законом только в случае, когда имеет место изменение организационных или технологических условий труда, но в этом случае работодатель обязан уведомить работника за два месяца.

Законодатель, предусматривая индивидуально-договорное регулирование заработной платы, не допускает использовать такое регулирование с целью ограничения прав работника по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда не могут оказаться хуже тех, которые предусмотрены государственным стандартом. Условия оплаты труда, устанавливаемые соглашениями сторон, не могут быть ухудшены и по сравнению с предусмотренными социально- партнерскими соглашениями, коллективным договором. Локальным нормативным актом. Если такие условия включены в содержание трудового договора с согласия работника, то в силу ст.9 ТК РФ они не подлежат применению.

Суть индивидуально-договорного регулирования заработной платы предполагает, что с соблюдением указанной выше гарантии стороны по взаимному соглашению могут индивидуализировать размер заработной платы по сравнению с государственными стандартами, условиями оплаты труда, закрепленными в социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, и по соглашению сторон предусмотреть для работника более благоприятные условия оплаты труда. Однако, как показывает правоприменительная практика, современное состояние рынка труда не создало реальных возможностей для индивидуализации цены рабочей силы с учетом закрепленных в законе критериях (квалификации работника, сложности труда, условий выполнения работы, её количества и качества). Условия об оплате труда в содержании трудового договора, носит, как правило, отсылочный характер, поскольку оно практически полностью воспроизводит соответствующие положения об оплате труда, которые содержатся либо в коллективном договоре, либо в нормативном правовом акте, принятом работодателем. В то же время в сфере крупного бизнеса, в государственных корпорациях, в спорте индивидуализация заработной платы широко распространена и является одной из причин огромного разрыва в уровне оплаты труда основной массы наемных работников и незначительной прослойки «избранных».

2 Вопрос Оплата труда в особых условиях. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

Структура заработной платы, обозначенная в ст.129 ТК РФ, включает в её содержание доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергавшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера. Реализация права работника на их получение должна быть обеспечена соответствующим правовым механизмом.

Особые условия труда – одно из оснований дифференциации заработной платы. Понятие условий труда дано в ст. 209 ТК РФ: это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. При этом законодатель наряду с безопасными условиями труда выделяет вредный и опасный производственные факторы. Вредный производственный фактор связан с таким воздействием на работника, которое может привести к его заболеванию, в то время как с опасным производственным фактором связан риск получения работником травмы. Трудовой кодекс не только закрепляет общие нормы, которые гарантируют каждому работнику, выполняющему работу в особых

условиях, право на получение заработной платы в повышенном размере (ст. 146 ТК РФ), но и конкретизирует данное право путем указания на конкретные виды таких работ, способы установления соответствующих доплат и их минимальный размер. Число работ с особыми условиями законодатель относит: тяжелые работ, работы с вредными условиями, работы с опасными условиями, работы с иными особыми условиями, которые в Трудовом кодексе не раскрываются, и работы в местностях с особыми климатическими условиями. Следовательно, право на повышение размера заработной платы связано с более широким перечнем факторов по сравнению с указанными в ст. 209 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда,

но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным или трудовым договором.

Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008г. №870 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» предусмотрено повышение оплат труда тем, кто занят на указанных работах по результатам аттестации рабочих мест, не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В повышенном размере оплачивается труд граждан, занятых на работах с химическим оружием. Им гарантируется надбавка к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы с химическим оружием, и ежегодное вознаграждение за выслугу лет. Размеры должностных окладов и тарифных ставок, а так же надбавки и ежегодного вознаграждения за выслугу лет определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст.4 Федерального закона от 7 ноября 2000г. № 136 – ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

Гражданскому персоналу, непосредственно участвующему в видах деятельности, осуществляемой в организациях и воинских частях, входящих состав ядерного оружейного комплекса РФ, должностной оклад (тарифная ставка) устанавливается в размере 1,5 должностного оклада (тарифной ставки), предусмотренного штатным расписанием, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями компенсируется районными коэффициентами и процентными надбавками к заработку. В соответствии со ст.316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета средней заработной платы работников организации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством РФ. Более высокие размеры районных коэффициентов по сравнению с установленными на федеральном уровне вправе устанавливать органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов. В Генеральном соглашении на 2011-2013гг. стороны берут на себя обязательство рассмотреть вопросы практики применения районных коэффициентов заработной плате работников организации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом изменения границ субъектов РФ и муниципальных образований. До принятия новых актов, регулирующих вопросы определения размеров районных коэффициентов и порядка их применения, продолжают действовать ранее принятые акты.

Назначения районного коэффициента – компенсировать повышенные расходы, связанные с проживанием в определенных районах с неблагоприятными климатическими

условиями. Право на районный коэффициент заработной плате в определенном размере зависит от места фактического выполнения работы, независимо от места расположения организации, с которой у работника заключен трудовой договор. Районный коэффициент не образует новой тарифной ставки (должностного оклада) и поэтому не учитывается при определении размеров тех или иных выплат, рассчитываемых на их основе. Размер его установлен в пределах от 1.1 до 2; начисляется он на фактический заработок, полученный работником в данном месяце. В заработок включаются наряду с основной заработной платой различного рода доплаты, надбавки, все виды премий, предусмотренных системой оплаты труда, ежегодное вознаграждение по итогам работы за год и другие. В настоящее время размер заработка, на который начисляется районный коэффициент, никаким пределом не ограничен. В то же время в этот заработок не включаются: надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, а также персональные надбавки, установленные данному работнику.

Районный коэффициент учитывается во всех случаях начисления среднего заработка.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих районах и местностях. Величина надбавки обусловлена продолжительностью стажа работы в соответствующем районе или местности и колеблется от 10 до 100% заработка. Минимальный стаж работы, дающий право на минимальную надбавку, - не менее 6 месяцев. По мере его увеличения увеличивается и размер процентной надбавки. Суммы расходов работодателя на выплату данной надбавки в полном размере относятся к расходам на оплату труда.

К числу других районов, работа в которых дает право на получение заработной платы с учетом районного коэффициента, относятся районы Дальнего Востока, Восточной Сибири, значительной части Европейского Севера, районы Вологодской области и некоторые другие. Перечень таких районов утверждался союзными нормативными актами, которые с дополнениями и изменениями продолжают действовать до настоящего времени.

Самостоятельным основанием для дифференциации заработной платы законом признается *выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к числу которых законодатель относит следующее.*

Выполнение работ различной квалификации. 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 работы. Работнику со сдельной оплатой труда, выполняющему с учетом характера производства работу, тарифицируемую ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить межразрядную разницу.

Совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дает работнику право на получение доплаты, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. При повременной оплате труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час – не менее 100% этой ставки (заработка). При сдельной системе оплаты труда продукция, произведенная в рабочее время сверх установленной продолжительности, оплачивается по нормальным сдельным расценкам,

и сверх того работнику доплачивается за каждый час из первых двух не менее 50% часовой тарифной ставки, а за каждый следующий час – не менее 100%.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Правила работы в сверхурочное время, предусмотренные ст.152 ТК РФ, применяются и при суммированном учете рабочего времени. Работа в сверхурочное время, выполненная в праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

Закон предусматривает возможность по желанию работника компенсировать сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставления дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам, а работникам, получающим повременную оплату труда, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. Работникам, получающим месячный оклад, для оплаты их работы в выходной и нерабочий праздничный день должны быть определены часовая и дневная ставки. Кроме того, при определении оплаты в указанные дни юридическое значение имеет такое обстоятельство, как осуществлялась ли данная работа в пределах месячной нормы рабочего времени или сверх этой нормы. Если работа включалась в норму рабочего времени данного месяца, то в дополнение к окладу производится доплата не менее чем в размере одинарной часовой или дневной ставки. В случае если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то работнику сверх оклада должно быть доплачено не менее двойной дневной ставки либо фактически отработанные в эти дни часы должны быть оплачены по двойной часовой ставке.

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, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры такого повышения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» предусмотрено, что минимальный размер повышения такой оплаты составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей зависит, во-первых, от того, по чьей вине они не выполнены, и, во-вторых, от причин, не связанных с виной работника или работодателя.

При невыполнении норм труда по вине работодателя оплачивается фактически отработанное время или фактически выполненная работа, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Основанием для оплаты во всех случаях является выполненная работа, выразившаяся в количестве произведенной работником продукции либо выполненных операций. При сдельной системе размер заработка в этом случае определяется путем умножения сдельной расценки по разряду выполненной работы на количество произведенной продукции (выполненных операций). Если фактический заработок оказывается выше 2/3его ставки (оклада), работнику выплачивается вся причитающаяся сумма заработной платы. Если заработок окажется ниже указанного

размера ставки (оклада), то работнику гарантируется заработок в пределах не ниже 2/3 ставки (оклада).

Если нормы (должностные обязанности) не исполнены по вине работника, то оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объектом выполненной работы.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, зависит от того, была ли в этом вина работника. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. В случае изготовления продукции, оказавшейся браком не по вине работника, она оплачивается наравне с годными изделиями.

Оплата времени простоев. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если причина простоя не зависит от работодателя и работника, то время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

При освоении новых производств (продукции) оплата труда производится на условиях, предусмотренных коллективным договором или трудовым договором. Законодатель не устанавливает каких-либо гарантий для оплаты труда работника в случае, если соответствующие условия в указанных договорах отсутствуют.

3 Вопрос Нормирование труда.

Нормирование труда – один из важнейших элементов организаций труда и участия государства в разработке системного подхода к нормированию труда.

Применение систем нормирования труда определяется работодателем. Поскольку нормы труда относятся к числу его условий, очень важно участие представительного органа работников в их установлении и применении. Закон гарантирует работникам применение только тех систем нормирования труда, которые были определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников или установлено коллективным договором.

В Трудовом кодексе указываются основные виды норм труда – это нормы выработки, времени, норматива численности и другие нормы. Они устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологий. Организации производства и труда. По мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, в случае использования устаревшего оборудования нормы труда могут присматриваться. Один из стимулов такого пересмотра – сама рыночная экономика, побуждающая каждое предприятие вновь и вновь доказывать свою конкурентоспособность.

Законодатель стимулирует инициативу работников по использованию новых приемов труда и совершенствованию рабочих мест, гарантируя им. Что достигнутый ими в связи с этим высокий уровень выработки продукции (оказания услуг) не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Обязанность работника выполнять установленные нормы труда закреплена в ст. 21 ТК РФ. Этой обязанности работника корреспондирует право работодателя требовать от работника выполнения норм выработки, норм времени, норматива численности. В случае невыполнения работником без уважительных причин установленных норм труда к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания или иного воздействия. При выполнении норм труда по уважительным причинам закон предусматривает определенные гарантии, о которых говорилось выше при рассмотрении вопроса об оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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) в определенных организационно-технических условиях.

Нормативы численности – это количество работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции).

Для однородных работ могут разрабатываться, и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Порядок разработки и утверждения типовых норм труда устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Введение, замена и пересмотр норм труда производятся в локальном порядке и, как уже было сказано, с учетом мнения представительного органа работников. В связи с этим проекты норм труда с необходимым обоснованием предварительного направляются в этот орган с соблюдением сроков и порядка учета его мнения (ст. 372 ТК РФ). Календарный план пересмотра действующих норм труда, являющийся составной частью годового плана организационно-технических мероприятий, может прилагаться к коллективному договору.

Закон предусматривает важную гарантию: о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). Принятие локальных актов о введении, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения представительного органа работников означает, что трудовой коллектив участвует в их обсуждении. Однако это не освобождает работодателя от выполнения указанной выше обязанности. Каждый работник, которого касаются новые нормы, должен быть официально извещен работодателем. Соблюдение указанного требования имеет большое значение, поскольку с ним связаны определенные правовые последствия. Если это требование не выполнено, то принятые решения о введении, замене, пересмотре норм труда юридической силы не имеют. Следовательно, работник может требовать оплаты своего труда на основе прежних норм и расценок, если новые нормы были введены без учета мнения представительного органа работников либо работник не был извещен об их введении не позже чем за два месяца.

Важные гарантии является также возложение на работодателя юридической обязанности по обеспечению нормальных условий для выполнения норм выработки. К таким условиям относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной документации, необходимой для работы; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное представление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Не выполнение работодателем обязанности, указанной в ст. 163 ТК РФ, может стать причиной не выполнения работниками норм труда и даже простоя. В этих случаях у работника возникает право на соответствующие гарантии, предусмотренные законом для оплаты труда при выполнении его в условиях, отклоняющихся от нормальных. Указанные гарантии будут предоставлены также работнику, отказывающемуся от выполнения работы представляющей угрозу его здоровью в связи с не обеспечением работодателем условий труда, отвечающих требованиям охраны труда и безопасности производства

1.6 Лекция № 6 (2 часа).

Тема: «Дисциплина труда. Ее обеспечение»

1.6.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность дисциплины труда.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Виды дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

1.6.2 Краткое содержание вопросов: *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

1 вопрос. Понятие и сущность дисциплины труда

Правопорядок – это общественный порядок, закрепленный юридическими нормами. Правопорядок является результатом реализации юридических норм, проведения в жизнь принципа законности. Правопорядок является объективно необходимым социальным и правовым явлением. Охрана правопорядка признается важнейшей функцией Российского государства.

Трудовое право является регулятором социально-трудовых (общественно трудовых) отношений. Регламентация трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами трудового права в пределах конкретного работодателя образует определенный порядок, под которым в трудовом праве понимается внутренний трудовой распорядок, составляющий важнейшую часть правопорядка, сложившегося в современном российском обществе.

Любой коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходим четкий трудовой распорядок. Без подчинения всех участников трудового процесса в данной организации определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленной дисциплины труда невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

В современном российском обществе государство в определенном объеме вмешивается в организацию труда, устанавливая требования по охране труда, предусматривая уровень социальной защиты работников, предоставляя работодателю определенную власть в управлении производством, организации труда и т.д.

Трудовой порядок в конкретной организации – это объективное социальное явление, посредством которого с помощью правовой формы обеспечивается кооперация труда, согласование действий отдельных работников и всего коллектива работников данной организации. Трудовой распорядок призван урегулировать поведения всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса.

Таким образом, правопорядок в сфере трудового права – это не что иное, как трудовой распорядок, т.е. порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности в каждой конкретной организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка данной организации и регулируемый нормами трудового права.

Понятие правопорядка в организации (внутреннего трудового распорядка) неразрывно связано с дисциплиной труда, под которой понимается определенный порядок поведения работников в процессе труда.

Сущность дисциплины труда состоит в том, что в пределах трудового законодательства работодатель имеет право потребовать, а работник обязан выполнять действия, соответствующие определенной трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

Дисциплина труда как правовую категорию и необходимое условие совместной работы следует рассматривать в четырех аспектах:

- 1) как один из основных принципов трудового права – обеспечение исполнения трудовых обязанностей сторон трудового договора;
- 2) как элемент трудового правоотношения (обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться дисциплине труда данной организации, её правилам внутреннего трудового распорядка);
- 3) как институт трудового права – система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок организации, обязанности работника и работодателя (его представителя), устанавливающего также вместе меры поощрения за добросовестный труд, успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение дисциплины труда;
- 4) как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми работающими в организации дисциплины труда.

Нарушение трудового распорядка (как правопорядка в сфере труда) со стороны субъекта трудового договора считается правонарушением в сфере трудовых отношений со всеми вытекающими отсюда последствиями – привлечением нарушителей к юридической ответственности.

Совершение дисциплинарного проступка означает нарушение трудовой дисциплины, под которым следует понимать всякое виновное противоправное не осуществление или превышение трудовых правомочий или не исполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем.

Трудовое законодательство исходит из общего положения о том, что работодатель как собственник имущества обладает в организации определенной властью, необходимой для управления производством, в том числе и людьми, которые участвуют в данном производстве (оказание услуг).

Каждой отрасли российского права присущи юридические средства воздействия на регулируемые данной отраслью права общественные отношения. Они зависят от особенностей самого предмета регулирования социально-экономической и политической обстановки в обществе и положении участников соответствующих общественных отношений. Метод отрасли трудового права показывает, как, какими средствами и приёмами осуществляется регулирование отношений, входящих в её предмет.

Метод правового регулирования трудовых отношений, в сущности, объединяет три способа юридического воздействия на поведение людей: дозволение, запрет и предписание.

Трудовая деятельность работников характеризуется правомочностью их поведения. Поскольку в основе труда лежит волевая деятельность работников, вполне понятным является необходимость рассмотреть основные методы воздействия государства и его органов на волю участников трудовых отношений. К ним, в частности, относятся:

- 1) создание работодателем необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы;
- 2) метод сознательного отношения к труду;
- 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде;
- 4) метод принуждения как крайняя, мера воздействия на поведение участников трудового правоотношения

В трудовых отношениях метод принуждения применяется к нарушениям дисциплины труда. Этот метод находит своё проявление в наложении дисциплинарных взысканий на работников, совершивших дисциплинарный проступок (ст.192 ТК РФ).

Обеспечение нормального функционирования правопорядка в организации – одна из важнейших целей применения методов убеждения и принуждения. Убеждение и принуждение как бы проникают во все приемы и способы единого метода правового регулирования, отражая особенности организации трудовых отношений в своевременных условиях хозяйствования организации.

Признавая наличие двойственности общего юридического положения субъектов трудового правоотношения, необходимо отметить, что наряду с этим государством широко применяется способ регулирования в сфере трудового правоотношения. Стимулирование осуществляет воздействие на сам процесс применения живого труда, обеспечивая повышения активности и выполнении трудовой функции согласно трудовому договору.

Особенности метода правового регулирования дисциплины труда оказывает существенное влияние на формирование и функционирование должного поведения субъектов трудового правоотношения. Реализация комплекса указанных способов придает правопорядку в сфере трудовых отношений необходимое качество: обеспечение такого положения, когда каждое субъективное право осуществляется, а каждая обязанность сторон трудового договора выполняется.

Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда.

Дисциплина труда носит двухсторонний характер, поскольку включает в себя обязанности не только работников, но и работодателя. Обязанность соблюдать дисциплину труда является одной из основных обязанностей работника. Эти обязанности, составляющие суть дисциплины труда, закреплены в ч. 2 ст. 21 ТК РФ. Их следует рассматривать, в качестве важнейшего элемента содержания общего правового статуса работника.

Базовая обязанность работника, закрепленная в ст. 21 ТК РФ, выражает общее требование должного его поведения в процессе труда. В указанной норме Трудового кодекса РФ проявляются отношения работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранность имущества работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Обязанности работника могут конкретизироваться в зависимости от того, где и в качестве кого он трудится. В этой связи конкретизированные обязанности работника составлять обычно элементы специального статуса.

Юридическое закрепление обязанностей работника может осуществляться не прямо, а косвенно – путем указанного того, что работник делать не вправе.

Одной из основных обязанностей работодателя, направленной, прежде всего на обеспечение дисциплины труда в данной организации, является обязанность обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Если работодатель не обеспечил надлежащих условий труда, в связи с чем работник не выполнил или выполнил ненадлежащим образом предусмотренные трудовым договором обязанности, то это

следует расценивать как отсутствие трудового правонарушения, а следовательно, и освобождение работника от ответственности по нормам трудового права.

2 Вопрос Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

В целях создания условий для соблюдения работниками данной организации дисциплины труда работодатель должен разработать локальные нормативные акты, содержащие правила поведения работников в процессе труда, а именно: должностные инструкции, графики сменности (графики выходов на работу), график отпусков и др.

Нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок, можно разделить на три группы:

1) нормы общего значения – Трудовой кодекс РФ, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ;

2) нормативные правовые акты, учитывающие особенности производства (оказания услуг) и организации труда в отдельных отраслях экономики (устава и положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в ряде отраслей экономики). В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников должны устанавливаться федеральными законами. Впредь до утверждения соответствующих законов действуют ранее утвержденной соответствующими органами управления уставы и положения;

3) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Одним из основных локальных нормативных актов, обеспечивающих дисциплину труда, являются правила внутреннего трудового распорядка, с которыми работодатель обязан ознакомить работника, как и с другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под роспись.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами:

- порядок приема и увольнения работников,
- основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режима работы, время отдыха,
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания,
- а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

Принятие правил внутреннего трудового распорядка является обязанностью работодателя.

В соответствии с ч.1 ст.190 ТК РФ Правила утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка могут быть утверждены в качестве приложения к коллективному договору данной организации. Во всех случаях правила внутреннего трудового распорядка, будучи локальным нормативным актом, являются самостоятельным документом, обязательным для исполнения всеми работниками и работодателем данной организации.

Примерный перечень вопросов, которые могут быть урегулированы правилами внутреннего трудового распорядка, регламентируются ч. 4 ст. 189 ТК РФ, а именно:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы, время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

На практике в правилах внутреннего трудового распорядка не редко конкретизируются и такие вопросы, как:

- порядок заключения договора о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной) за ущерб, причиненный работодателю,

-порядок приема-сдачи материальных и денежных ценностей, находящихся в пользовании работника, - порядок подписания обходного листа (если такой имеется в данной организации) при увольнении работника.

3 Вопрос. Виды дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарная ответственность, как и любая другая, реализуется в рамках охранительных правоотношений. С учетом характера установленных государством санкций, а также субъектов, которые несут ответственность, в трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общая регулируется Трудовым кодексом РФ и распространяется как на всех работников, кроме тех, для кого введена специальная дисциплинарная ответственность. Такая ответственность установлена главным образом уставами и положениями о дисциплине работников в отдельных отраслях экономики России.

Отличаются виды дисциплинарной ответственности и порядком обжалования наложенных дисциплинарных взысканий. 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.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применять за нарушение дисциплины труда, указаны в ст. 192 ТК РФ. К ним относятся:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнения по соответствующим основаниям.

Перечень этих взысканий является исчерпывающим. Это означает, что применение другого дисциплинарного взыскания, не указанного в ТК РФ, является незаконным. Незаконным будет, например, перевод работника на ниже оплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимания с него за совершение дисциплинарно проступка штрафа, понижение разряда, категории, классности и т.д.

Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством, принадлежит работодателю, который должен учитывать

степень опасности совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующие поведение работника и др. При применении такой меры взыскания, как увольнение с работы, необходимо учитывать, что увольнение допускается только в случаях, прямо предусмотренных в законе.

Увольнение как дисциплинарное взыскание является наиболее строгой и крайней мерой воздействия на работника, нарушающего трудовую дисциплину.

Применение дисциплинарного взыскания в соответствии с ч.1 ст.192 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя. Ему же принадлежит право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальными нормативными правовыми актами и обусловлена рядом причин: во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых работниками; во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих, по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью, мер дисциплинарного взыскания. В соответствии с п.14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта от 25 августа 1992г. (с изм. и доп.) дисциплинарным

проступком, за который может быть наложено дисциплинарное взыскание, признается нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях организации и при неисполнении трудовых обязанностей.

На основании п.15 указанного Положения за совершение работником дисциплинарного проступка к нему может применяться, помимо предусмотренных ТК РФ, такой вид дисциплинарного взыскания,

как лишение машиниста, помощника машиниста свидетельства (удостоверения) на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом на срок до одного года с переводом согласия работника на другую работу на тот же срок. Такое взыскание может быть применено за совершение указанными работниками проступка, который создавал угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей.

Некоторые особенности привлечения к специальной дисциплинарной ответственности установлены законодательством для прокурорских работников. Это обусловлено спецификой (особенностями) их профессиональной деятельности, которая связана с осуществлением от имени РФ надзора за соблюдением конституции РФ и исполнением законом действующих на территории РФ,

а также сложностью задач, стоящих перед прокуратурой, характером должностных обязанностей, возлагаемых на прокурорских работников, и их значимостью в деле социальных и экономических преобразований, проводимых в России.

Наряду с видами дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст.192 ТК РФ, ст. 41.7 Федерального закона РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»

за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и учреждений прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в классном чине;
- лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»;
- лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение из органов прокуратуры.

Специальная дисциплинарная ответственность может быть установлена не для всех работников организации, а только для тех которые указаны в соответствующих уставах и положениях о дисциплине.

Ст. 193 ТК РФ, а также уставы и положения о дисциплине обязывают работодателя к требованию от работника письменного объяснения по поводу совершенного проступка до применения дисциплинарного взыскания.

Требования от работника письменного объяснения по предъявляемым к нему претензиям, связанных с нарушением им трудовых обязанностей, до применения дисциплинарного взыскания, имеет большое юридическое значение. Изложение работником обстоятельств, послуживших причиной нарушения дисциплины труда, дает возможность работодателю оценить их объективно и в полном объеме.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от дисциплинарной ответственности.

При отказе работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом

отказе свидетеля. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания такой акт будет являться доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

За каждый дисциплинарный проступок в соответствии со ст.193 ТК РФ может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, указанное в законе, уставе или положении о дисциплине.

При причинении материального ущерба работником возможно сочетание дисциплинарных и материальных санкций, поскольку дисциплинарная и материальная ответственность имеют равное целевое назначение и могут совмещаться. Это же правило распространяется и на так называемые длящиеся правонарушения, когда противоправное действие (бездействие) продолжается, несмотря на применение взысканий. Здесь также возможно повторение санкции за невыполнение работником трудовых обязанностей до прекращения правонарушения.

При наложении дисциплинарных взысканий необходимо строгое соблюдение и других установленных для этого правил, которые закреплены в ст. 193 РФ. Так, дисциплинарное взыскание должно было применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях, своевременные отпуска без сохранения заработной платы. Отсутствие на работе по другим основаниям не прерывает течение указанного срока.

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен ли этот руководитель право наложения дисциплинарных взысканий.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, в связи с совершением работником по месту работника хищения (подп. «г» в ч.1 ст.81 ТК РФ), месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда,

которым установлена вина работника в хищении имущества работодателя, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

В случае совершения работником длительного прогула месячный срок со дня обнаружения нарушения исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после появления на работе работника совершившего прогул, станет известно какова причина прогула и может ли быть применено к работнику дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечению 6 месяцев со дня совершения проступка. Этот срок исчисляется не со дня обнаружения, а именно со дня совершения дисциплинарного проступка. Причинное его истечения не могут служить основанием для восстановления права на применение дисциплинарного взыскания.

Законодательство (ч. 4 ст.193 ТК РФ) позволяет применить дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка по результатам ревизии проверки финансово-хозяйственной деятельности организации или аудиторской проверки. В данном случае днем обнаружения дисциплинарного проступка следует считать день ознакомления работодателем с актом ревизии. Документами проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки, в которой указано на совершение дисциплинарного проступка конкретным работником.

В названные сроки (6 месяцев и 2 года) не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание применяется руководителем организации. Другие должностные лица могут применять дисциплинарные взыскания, если такие полномочия

им представлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя организации и др.).

Нарушение работодателем установленных правил привлечения к дисциплинарной ответственности может явиться для органа, основания для признания дисциплинарного взыскания необоснованным.

В ряде случаев законодательством требуется в качестве гарантии для работников предварительное согласование избранного руководителем дисциплинарного взыскания с соответствующими органами. Такое согласование требуется, например:

- в отношении работников моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ),
- представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (ст.39 ТК РФ);
- работников, являющихся членами профсоюза (ч.2 ст.82 ТК РФ).

Статьей 193 ТК РФ предусматривается, что любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать такой приказ (распоряжении) составляется соответствующий акт. Отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного работодателем взыскания.

Дисциплинарное взыскание является действующим в течение одного года со дня его применения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работника не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч.1 ст. 194 ТК РФ). По истечении годичного срока дисциплинарное взыскание снимается автоматически, т.е без издания какого-либо специального приказа или распоряжения работодателя. Однако если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное взыскание считается сохранившим силу и учитывается наравне с последним, например при увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ч.1ст.81 ТК РФ).

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка, проявил себя как добросовестный работник.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно как по собственной инициативе руководителя, применившего взыскания, так и по просьбе себе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч.2 ст.194 ТК РФ).

Законодательство не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии их дисциплинарного взыскания. В каждом конкретном случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания работодателем издается приказ (распоряжение).

Меры дисциплинарного взыскания в трудовую книжку работника не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнением работника (п.4 ст.66 ТК РФ).

Трудовым законодательством не предусматривается донесения применяемых мер дисциплинарной ответственности в отношении отдельных работников до сведения других работников данной организации. Однако в приказах о дисциплинарном наказании, изданных руководителями организации, нередко предусматривается пункт, в котором даются указания соответствующим должностным лицам (чаще всего относящемся к службе по работе с кадрами) информировать работников о том или ином совершенном в

организации дисциплинарном проступке и принятых в связи с этим мер и дисциплинарного наказания. Такая практика преследует двоякую цель:

во-первых, публичным оглашением применяемых мер ответственности увеличивается степень осуждения виновного работника; - во-вторых, донесения сведения о наказании другим работникам является способом реализации одного из методов обеспечения дисциплины труда-воспитания работника.

1.7 Лекция № 7 (2 часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

1.7.1 Вопросы лекции:

- 1.Понятие, сущность и значение материальной ответственности. Основания и общие условия ее наступления.
- 2.Материальная ответственность работника по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве.
- 3.Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1.Понятие, сущность и значение материальной ответственности. Основания и общие условия ее наступления.

Осуществление в России преимущественно экономических методов управления требует повышения эффективности использования всех правовых средств в борьбе с бесхозяйственностью и расточительством. Особая роль здесь принадлежит нормам трудового права, регламентирующим возмещение материального ущерба, взаимно причиненного сторонами трудового договора.

Общий принцип договорного права состоит в возложении на каждую из сторон трудового договора ответственности за имущественный ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной своих договорных обязательств.

Взаимная обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия, включая право работодателя требовать от работников надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе

бережного отношения к имуществу работодателя, а также к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (ст.21 ТК РФ),

и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, (ст.22 ТК РФ), является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, ни форма собственности организации, в которой работодатель осуществляет свою деятельность, ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.)

Если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих обязанностей другой стороне договора причинен имущественный (материальный) 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, обязанности возместить этот ущерб в соответствии с нормами трудового права.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность

работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной нормами ТК РФ или иными Федеральными законами.

Обязанность сторон трудового договора возместить причиненный одной стороной другой стороне договора ущерб наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Правовую базу института взаимной материальной ответственности работника и работодателя образуют конституционные нормы, например ст. 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, ст. 37 – право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 233 ТК РФ).

Содержащиеся в Трудовом кодексе РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, работников – с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится, прежде всего, к содержанию понятий «имущественный ущерб» и «противоправное поведение» сторон трудового договора. По-разному в законодательстве решен вопрос и об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, и об обязанности доказать вину причинившего ущерб.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо отличий или особенностей в объеме ответственности и порядке привлечения к материальной ответственности и в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо (предприниматель без образования юридического лица или просто физическое лицо), хотя специфика ответственности работодателей данного вида имеется.

Как и любая другая юридическая ответственность, материальная ответственность сторон трудового договора может наступить лишь при соблюдении определенных условий, указанных в ст. 233 ТК РФ, в соответствии с которыми 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.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности в сфере труда и заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне договора реальный имущественный ущерб. Такая ответственность наступает при наличии оснований и условий, а также в объеме, закрепленных нормами трудового законодательства.

Общие признаки и условия взаимной материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию и относительной самостоятельности, несмотря на то, что они связаны трудовым договором.

Стороны трудового договора не равны по своим экономическим и иным возможностям. К тому же работодатель обладает властно-организационными полномочиями по отношению к работнику. Эти факторы обуславливают различия материальной ответственности сторон трудового договора:

1) Если работники несут по общему правилу ограниченную материальную ответственность (ст. 241 ТК РФ), то работодатели – полную;

2) Материальная ответственность работников дифференцирована. Виды материальной ответственности работодателя определены в ст. 234- 237. При этом материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

2Вопрос. Материальная ответственность работника по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве.

Бережное отношение к имуществу работодателя - одна из основных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ).

В тех случаях, когда он нарушил требования закона бережно относиться к имуществу работодателя, в результате чего работодателю причинен имущественный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб. Иначе говоря, работники привлекаются к материальной ответственности по нормам трудового права, которая определяется,

как мера государственного принуждения, заключающаяся в возложении на работника обязанности возместить в установленном законом порядке и размерах ущерб, причиненный по его вине той организации, с которой он состоит в трудовых отношениях.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, а именно:

- лишения или уменьшения размера премии, предусмотренной системой оплаты труда и вознаграждения по итогам годовой работы организации (где такое вознаграждение предусмотрено локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права);

- снижения коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда;

- удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. 137 ТК РФ).

Нормативные правовые акты, регулирующие возмещение материального ущерба, причиненного работодателю, призваны:

- во-первых, обеспечить сохранность имущества работодателя и работника, предупредить факты бесхозяйственности и расточительства

- во-вторых, способствовать укреплению дисциплины труда;

- в-третьих, обеспечить охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний.

Материальная ответственность по нормам трудового права побуждает работников трудиться так, чтобы не было порчи, утраты, уничтожения, хищений материальных ценностей. Она призвана играть серьезную роль в борьбе с нарушениями государственной дисциплины, которыми могут быть искажения оперативной и бухгалтерской отчетности и приписки. Такие явления приносят существенный вред нормальной деятельности организации, но и выступают причиной материального ущерба, который, как показывает практика, выражается в большей мере в хищении неучтенных или неизрасходованных материальных ценностей.

Субъектами материальной ответственности в трудовом праве, как было сказано, могут быть как работник, так и работодатель (организация) независимо от форм собственности, на базе которой создана данная организация. Как показывает хозяйственная и судебная практика, все же субъектом правовых отношений по материальной ответственности в сфере труда выступает, прежде всего, работник, причинивший своими неправомерными действиями (бездействием) работодателю материальный имущественный ущерб.

Анализ современного российского законодательства позволяет выделить основные характерные признаки материальной ответственности работников по нормам трудового права и определить главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права. Учитывать это необходимо, прежде всего, в правоприменительной деятельности для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю.

В частности, можно отметить следующее:

1. Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть работники. Состоящие (или состоящие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб.

На работников в связи с их трудовыми отношениями с конкретным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т. п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества работодателя в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей.

Трудовой кодекс РФ устанавливает различие в объеме материальной ответственности работников в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). Но и в том и в другом случаях материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку речь идет о нарушении работником обязанностей в трудовом правоотношении (по трудовому договору).

При гражданско-правовых отношениях по поводу выполнения той или иной работы для организации трудящиеся не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка этой организации, а следовательно, несут имущественную ответственность по нормам гражданского права;

2. По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере - в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Неполученные работодателем в связи причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит (ч. 1 ст. 238 ТК РФ). Соизмерение предела материальной ответственности с заработной платой работника, причинившего работодателю материальный ущерб, - один из принципов материальной ответственности работников в трудовом праве.

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившем его (ст. 1064 ГК РФ). При этом под убытками здесь понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права,

утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньше, чем такие доходы (ст. 15 ГК РФ);

3. Пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев - и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Показателем такой дифференциации служит специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба в денежном выражении (ст. 246 ТК РФ).

нормы гражданского права не исключают обязанности лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ);

4. 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. 241, 243, 245 ТК РФ). Следовательно, здесь речь идет только о долевой материальной ответственности в зависимости от указанных факторов, что также свидетельствует о последовательной дифференциации такой ответственности в трудовом праве.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. 1080, 1081 ГК РФ), с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию имущественного ущерба;

5. 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);

6. Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год (ст. 392 ТК РФ).

для защиты права в гражданско - правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ);

7. При взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок – по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ).

в гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Указанное выше сопоставление дает основание признать, что материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная ответственность граждан по нормам гражданского права.

3 вопрос Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника.

В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение требования (приказа, распоряжения) работодателя (его представителя) о совершении действий, приведших к материальному ущербу.

Установление действительных причин возникновения материального ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена материальная ответственность за причинение работодателю имущественного ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен работнику в вину.

Нормы трудового права (ч.1 ст. 233 ТК РФ) содержат прямое указание на необходимость учитывать вину работника при решении вопроса о привлечении его к материальной ответственности.

В трудовом праве под виной понимается психическое (внутреннее) отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям (результатам). Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). Прямой умысел имеет место труда, когда работник осознает противоправный характер своего действия (поведения), предвидит возможность наступления вредных последствий (ущерба) и желает их

наступления. При косвенном умысле работник, сознавая противоправность своего поведения и понимания возможность возникновения материального ущерба, не желает этого, однако допускает наступление вредных последствий либо безразлично относится к их наступлению.

Неосторожность в форме самонадеянности состоит в том, что работник, сознавая противоправный характер своего действия (бездействия) и возможность наступления в результате этого материального ущерба, легкомысленно надеется на предотвращение последнего.

Небрежность, неосмотрительность налицо там, где работник не сознавал противоправного характера своего поведения и не предвидел возможности причинения ущерба, однако по обстоятельствам дела должен был и мог предвидеть.

Любая форма вины может служить основанием для привлечения работника к материальной ответственности по нормам трудового права (естественно, при наличии других условий материальной ответственности, предусмотренных законом).

При решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности деление умысла на прямой или косвенный умысел практического значения не имеет.

В то же время различие между умыслом и неосторожностью играет определенную роль,

так как от формы вины в ряде случаев зависят пределы материальной ответственности (ограниченная или полная). В случае, если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, наступает материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба (п. 3 ч.1 ст. 243 ТК РФ).

В ряде случаев закон предусматривает правило, согласно которому материальная ответственность работника перед работодателем исключается. В частности, в соответствии со ст. 239 ТК РФ к таким случаям относятся : возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Непреодолимой силой (форс-мажор) признается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие или обстоятельство (стихийное бедствие, например наводнение, землетрясение, некоторые общественные явления, например военные действия, аварии техногенного характера).

Не допускается возложение на работников материальной ответственности за такой ущерб, который возник в результате нормального хозяйственного риска.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. №52 (п.5) указывается, что к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту,

когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска явились материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Статья 240 ТК РФ предоставляет работодателю право отказаться от взыскания ущерба, причиненного работником, полностью или частично. Это право работодатель может использовать с учетом обстоятельств, при которых был причинен ущерб, материального положения работника и других обстоятельств. Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

1.8 Лекция № 8 (2 часа).

Тема: «Защита трудовых прав работников. Трудовые споры»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Понятие, причины и условия возникновения трудовых споров.
2. Классификация трудовых споров.
3. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.8.2 Краткое содержание вопросов

1 вопрос. Понятие, причины и условия возникновения трудовых споров.

Конституция РФ (ч.4 ст. 37) провозглашает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Рассмотрение и разрешение трудовых споров является важнейшим способом, является важнейшим способом защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника далеко не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Конфликтная ситуация появляется при разногласиях сторон до появления трудового спора. Предметом разногласия могут быть вопросы установления новых или изменения существенных условий труда, применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора.

В подавляющем большинстве случаев трудовому спору предшествуют трудовые правонарушения. Трудовое правонарушение – это виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом трудовой обязанности, т.е. нарушение права другого субъекта данного отношения.

Трудовое правонарушение может иметь место в действительности, а может и не быть, когда действия обязанного субъекта правомерные, а другой субъект считает их незаконными. Наличие трудового правонарушения устанавливается юрисдикционным органом, полномочным рассматривать трудовой спор.

Появившееся разногласие работник может самостоятельно или через представителя урегулировать в процессе переговоров с работодателем. Если сделать это не удалось, либо переговоры не состоялись, разногласие о трудовом праве (интересе) переносится на рассмотрение юрисдикционного органа. Именно в случае обращения для разрешения возникших разногласий в юрисдикционный орган и возникает трудовой спор.

Динамика возникновения трудового спора такова:

- 1) Трудовое правонарушение (действительное/мнимое);
- 2) Различная его оценка субъектами трудового отношения (разногласие);
- 3) Попытка урегулировать разногласие сторонами самостоятельно при непосредственных переговорах;
- 4) Обращение для разрешения этого разногласия в юрисдикционный орган (трудовой спор).

Итак, трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работником (несколькими работниками) и работодателем по поводу

применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора,

а также установления новых или изменения существенных условий труда, включая заработную плату, о которых заявлено в юрисдикционный орган.

Любой трудовой спор – это юридический конфликт, характеризующий противоборство субъектов права с противоположными интересами.

Конфликт имеет место, когда разногласия сторон приобретают характер неурегулированных, препятствуя нормальной реализации правоотношений. Обращение же в компетентный орган выступает способом его разрешения.

Трудовой спор имеет материально-правовую природу, процессуальной природой обладает особое субъективное право, которое гарантируется законом его сторонам. Процессуальный характер права на трудовые споры можно объяснить тем, что он направлено на обеспечение защиты субъективных прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений, которые не могут быть вследствие спора. Кроме того, указанное право осуществляется в строго определенном порядке (в процессуальной форме) и только в правоотношениях по рассмотрению и разрешению трудового спора.

Как особая разновидность юридических конфликтов трудовой спор имеет собственную структуру, основными элементами которой являются стороны, объект и предмет, субъективная сторона и объективная сторона.

Сторонами (субъектами) любого трудового права выступают работники (настоящие, потенциальные, бывшие) и работодатели, действующие лично или через представителей (профсоюзные органы, руководителей организаций и др.) в зависимости от вида трудового спора и обстоятельств такого спора.

Объектом трудового спора следует признать нормальное осуществление трудовых правоотношений, которая обеспечивает реализацию интересов работников и работодателей. Предмет трудового спора образуют субъективные права, законные интересы и юридические обязанности сторон трудовых правоотношений, которые не могут претворяться в жизнь вследствие наличия неурегулированных разногласий между ними.

Субъективная сторона трудового спора характеризует его внутренний аспект. Она охватывает мотивы и цели сторон, их отношение к событиям и действиям (бездействию), которые привели к не возможности нормального функционирования трудовых отношений. Субъективные трудовые права и юридические обязанности работников и работодателей могут оказаться спорными как

вследствие виновного (например, работник в течение 15 минут отсутствовал на своем рабочем месте, поскольку сам себе устроил перерыв для употребления табака, за что ему был объявлен выговор),

так и невинного поведения (например, работник в течение недели болел, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, а работодатель уволил его за прогул),

либо по причине непонимания прав и обязанностей, ошибочного восприятия действий (бездействия) одной из сторон.

Объективная сторона – внешний, поведенческий аспект трудового спора, охватывает поведение работников, работодателей и их представителей, их юридически значимые деяния, совершаемые в определенное время, в определенном месте и препятствующие реализации тех или иных трудовых прав, обязанностей и интересов сторон. Невозможность осуществления трудовых отношений может сопровождаться вредоносными последствиями, которые включаются в объективную сторону.

Причины и условия возникновения трудовых споров – это система негативных для данного государства и общества социальных явлений, детерминирующих трудовые споры как следствие.

Несмотря на то, что причины и условия возникновения трудовых споров тесно взаимосвязаны, это разные по характеру и целям явления.

Причины трудовых споров – это негативные факторы, вызывающие разногласия в связи с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, условий договоров о труде, установлением новых или изменением существующих условий труда.

Во избежание трудового спора, а также в случае его возникновения для его разрешения следует устранить причины и условия, способствовавшие возникновению трудового спора. Такая необходимость предусматривается и действующим законодательством (см. чл. 407 ТК РФ).

Причины трудовых споров делятся на объективные и субъективные.

К объективным причинам относятся противоречия, вытекающие из хозяйственных отношений, отношений собственности и т.п. Например, среди таких причин можно назвать нарушения трудовых прав и интересов работника, вызванные тяжелым экономическим положением работодателя: выплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам в связи с отсутствием денежных средств на счете работодателя.

Субъективные причины определяются недостатками и ошибками в деятельности субъектов трудового права. Среди них выделяются неверное толкование правовой нормы, нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием психологического конфликта между работником и соответствующим должностным лицом.

Условия трудовых споров – это отрицательные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров или в значительной мере обостряющие возникший трудовой спор.

При этом сами по себе условия порождать трудовой спор не могут.

Условия трудовых споров могут быть объективными и субъективными.

Например, наличие противоречивых интересов работника и работодателей в сфере наемного труда, изменение экономических отношений в целом и другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими трудовые споры. Такие противоречия создают объективную основу для появления разногласий в области трудовых и связанных с ними отношений, однако источником возникновения трудового спора они не являются.

Примером субъективных условий возникновения трудовых споров выступают определенные пороки правосознания работодателей, должностных лиц, работников, их уполномоченных представителей, низкий уровень правовой культуры участников трудовых процессов. На практике данные условия часто приводят к массовому незаконному правоприменению, в результате которого нарушаются трудовые права и законные интересы, как работников, так и работодателей.

Итак, условия возникновения трудовых споров можно подразделить на три групп:

- а) условия экономического характера (резкое изменение экономических отношений, повлекшее финансовую нестабильность организации, и т.д.);
- б) условия социального характера (несоразмерность установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму и т.п.);
- в) условия правового характера (наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; незнание или неудовлетворительное знание трудового законодательства, т.е. низкий уровень правовой культуры).

Вопрос 2. Классификация трудовых споров.

Классифицировать трудовые споры можно по следующим основаниям:

- по характеру спора;
- по спорящему субъекту;
- по виду спорного правоотношения.

Наиболее значимым представляется деление трудовых споров по их характеру на исковые и неисковые. Исковыми признаются споры о применении установленных ранее

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, индивидуальными договорами условий труда, т.е. споры по поводу нарушенного трудового права. Неисковые споры – это споры об установлении новых или изменении существующих условий труда (к примеру, спор об установлении нового срока отпуска в соответствии с графиком отпусков).

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Индивидуальные и коллективные трудовые споры различают по субъективному составу и содержанию предмета спора. В качестве сторон индивидуального трудового спора выступают работодатель и работник, а также в нескольких случаях лицо, которому отказано в заключении трудового договора, и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с данным работодателем. Сторонами коллективного трудового спора выступают работодатель (работодатели) и коллектив работников.

В индивидуальных трудовых спорах защищаются субъективные трудовые права и законные интересы конкретного работника (настоящего, потенциального, бывшего). Такие споры могут возникнуть, например, о неправомерности перевода или восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. В коллективных трудовых спорах защите подлежат права и законные интересы всего коллектива работников или его части (подразделения). Предметом коллективного трудового спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников.

Возможна классификация трудовых споров по системе отрасли трудового права. В соответствии с указанным критерием выделяются следующие категории индивидуальных трудовых споров:

- 1) споры о применении законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде;
- 2) споры, в основе которых лежат разногласия по вопросам применения законодательства о занятости;
- 3) споры, связанные с применением норм о трудовом договоре:
 - а) споры о приеме на работу и заключении трудового договора;
 - б) споры о внесении записей в трудовую книжку;
 - в) споры об отстранении от работы;
 - г) споры о переводах на другую работу, перемещении или об изменении определенных сторонами условий трудового договора;
 - д) споры о восстановлении на работе;
 - е) споры об оплате времени вынужденного прогула;
 - ж) споры о выплате выходного пособия;
 - з) споры о выдаче трудовой книжки и оплате времени её задержки;
 - и) споры об оплате времени задержки исполнения решения суда, о восстановлении на работе;
- 4) споры о применении законодательства о рабочем времени;
- 5) споры, связанные с применением законодательства о времени отдыха;
- 6) споры по применению норм, входящих в институт заработной платы, включая нормы труда и сдельные расценки;
- 7) споры по применению законодательства о гарантиях и компенсациях;
- 8) споры, вытекающие из применения законодательства о материальной ответственности сторон трудового правоотношения;
- 9) споры по вопросам применения мер дисциплинарной ответственности;
- 10) споры в сфере охраны труда;
- 11) споры, связанные с применением законодательства о труде женщин;

12) споры, связанные с применением законодательства о труде молодежи;
13) споры по вопросам предоставления льгот работникам, совмещающим работу с обучением;

14) споры, в основе которых лежит деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В зависимости от вида спорного правоотношения все трудовые споры подразделяются на споры:

- из трудовых правоотношений;
- из правоотношений по трудоустройству у данного работодателя;
- из правоотношений по организации труда и управлению трудом;
- из правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;
- из правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- из правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- из правоотношений по материальной ответственности работодателей в сфере труда;
- из правоотношений по материальной ответственности работников в сфере труда;
- из правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст.390 ТК РФ решение КТС может быть обжаловано в суд работником или работодателем в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Пропуск по уважительной причине срока, который установлен для обжалования решения КТС, может быть восстановлен судом. В этом случае суд рассматривает индивидуальный трудовой спор по существу и выносит соответствующее решение. К субъектам, наделенным правом обращения с заявлением о перенесении трудового спора в суд, относится также профсоюз, защищающий интересы работника. Прокурор обращается в суд с заявлением о разрешении трудового спора в случае, если решение комиссии не соответствует трудовому законодательству или иным нормативным правовым актам.

3 вопрос. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

По смыслу подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и ст.393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе,

о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора,

носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов. В состав судебных расходов включаются государственная пошлина, а также издержки, связанные с рассмотрением дела в суде.

Между тем работодатель при обращении в суд с иском, вытекающим из трудовых правоотношений, от уплаты судебных расходов, в том числе государственной пошлины, не освобождается. В случае удовлетворения исковых требований работника по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, суд возлагает на работодателя обязанность по уплате судебных расходов, связанных с рассмотрением данного дела.

Подготовка к судебному разбирательству является обязательной по каждому гражданскому делу и проводится судьей с участием сторон, других лиц, участвующих в

деле, их представителей. Подготовка дела к судебному разбирательству предполагает решение следующих задач:

- 1) уточнение фактических обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела;
- 2) определение закона, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон;
- 3) разрешение вопроса о составе лиц, участвующих в деле, и других участников процесса;
- 4) представление необходимых доказательств сторонами, другими лицами, участвующими в деле;
- 5) примирение сторон.

При подготовке дела к судебному разбирательству истец или его представитель:

- передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска;

- заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

При подготовке трудовых дел к судебному разбирательству необходимо учитывать положения Пленума Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. N 11 « О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству».

Нельзя обойти вниманием также п.17 признанного утратившим силу постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 « О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» (с изм. и доп.), в котором определен круг необходимых средств доказывания с учетом характера заявленных требований и возражений по каждой категории гражданских дел, включая трудовые дела. Отсюда можно установить средства доказывания по индивидуальным трудовым спорам, содержащим различные требования:

а) по искам о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя:

- копии приказов о приеме на работу, о переводах и об увольнении с приложением копий документов, послуживших основанием для их принятия;

- сведения о выполнении предусмотренных ст. 372 ТК РФ требований об учете мотивированного мнения профсоюзного органа; - справки о заработной плате работника;

б) по искам о восстановлении на работе работника, уволенного по сокращению численности или штата работников:

- кроме перечисленных в п. «а» документов, сведения, подтверждающие наличие сокращения численности или штата работников;- выписки из штатных расписаний (до и после увольнения работника); производственная характеристика истца, другие материалы, содержащие данные, которые согласно ст. 179 ТК РФ могут быть использованы при определении преимущественного права на оставление работника на работе;

- доказательства, которые подтверждают сведения об уведомлении выборного профсоюзного органа организации о предстоящих мероприятиях по увольнению работников в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до возможного их увольнения;

- свидетельство уведомления работника о возможном его увольнении по сокращению численности (штата); выполнение работодателем обязанности по трудоустройству работника (доказательства отсутствия у работодателя возможности трудоустроить или перевести работника на другую работу в соответствии с его квалификацией либо отказ истца от перевода на другую работу);

в) по искам о восстановлении на работе лица, уволенного в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - кроме доказательств, перечисленных

в п. «а», - документы о применении мер дисциплинарного взыскания (копии приказов) и материалы, послужившие основанием для применения взысканий (докладные записки, объяснения и т.п.);

г) по искам о восстановлении на работе лиц, уволенных по собственному желанию или переведенных на другую работу:- копии приказов о приеме на работу, перемещениях и переводах, увольнении с работы, справка о среднем заработке истца, заявление об увольнении;

д) по искам о восстановлении на работе лиц, уволенных по собственному желанию или переведенных на другую работу,- копии приказов о приеме на работу, перемещениях, увольнении с работы, справка о среднем заработке истца, заявление об увольнении;

е) по искам о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю:

- должностные инструкции (трудовой договор), определяющие трудовые функции ответчика, - доказательства, подтверждающие факт причинения и размер ущерба,

- справки о заработной плате, семейном и материальном положении ответчика, а по искам о полном возмещении материального ущерба, - копии договоров о полной материальной ответственности, сличительные ведомости, накладные, копии приговоров и т.д.

Приведенный перечень не является исчерпывающим. Необходимость в предоставлении конкретных доказательств зависит от особенностей дела.

Индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе в суде первой инстанции должны рассматриваться судами коллегиально:

в суде первой инстанции - в составе трех профессиональных судей, а в кассационной и надзорной инстанциях - в составе судьи-председательствующего и двух судей (ст.14, 156 ГПК РФ). Остальные индивидуальные трудовые споры судья рассматривает единолично. С согласия участников спора суд правомочен рассматривать единолично и дела о восстановлении на работе.

Решение суда по индивидуальному трудовому спору

Нормы гражданского процессуального законодательства предъявляют достаточно жесткие требования к судебному решению (ст. 195-198 ГПК РФ). Решение суда должно быть законным и обоснованным.

Судебное решение должно содержать полный, мотивированный и ясно изложенный ответ на требования истца и возражения ответчика.

Судебным решением могут быть удовлетворены иски требования (полностью или частично) либо отказано в иске.

Судебное решение состоит из вводной, описательной, мотивированной и резолютивной частей.

Вводная часть решения суда включает дату, место принятия решения суда, принявшего решение, данные о составе суда, секретаре судебного заседания, сторонах, других лицах, участвующих в деле, их представителях, предмет спора или заявленное требование.

В описательной части решения суда должны быть отражены содержание исковых требований, возражение ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле. Если истец изменил предмет или основание иска, увеличил или уменьшил его размер, ответчик признал иск полностью или частично, об этом должно быть в описательной части решения.

В мотивировочной части решения суда указываются обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах;

доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

В резолютивной части содержатся сведения об удовлетворении иска (об отказе в удовлетворении иска) полностью или в части, о распределении судебных расходов, о сроке и порядке обжалования решения суда.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Факт восстановления на работе порождает следующие его полномочия:

- 1) предоставление ему прежней работы, т.е. работы по той же специальности, квалификации или должности, с теми же условиями труда;
- 2) оплату за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 3) возмещение работнику денежной компенсации морального вреда;
- 4) восстановление непрерывного и общего трудового стажа, куда включается все время оплачиваемого вынужденного прогула, которое включается также в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск.

По заявлению работника суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу только указанных компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения по истечении срока трудового договора.

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

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.

При вынесении решения по трудовому спору об отказе в приеме на работу суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если не было предусмотрено иное), с другими- со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу.

Закон предусматривает важную гарантию: о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). Принятие

локальных актов о введении, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения представительного органа работников означает, что трудовой коллектив участвует в их обсуждении.

Однако это не освобождает работодателя от выполнения указанной выше обязанности. Каждый работник, которого касаются новые нормы, должен быть официально извещен работодателем. Соблюдение указанного требования имеет большое значение, поскольку с ним связаны определенные последствия. Если это требование не выполнено, то принятые решения о введении, замене, пересмотре норм труда юридической силы не имеют. Следовательно, работник может требовать оплаты своего труда на основе прежних норм и расценок, если новые нормы были введены без учета мнения представительного органа работников, либо работник не был извещен об их введении не позже чем за два месяца.

Важной гарантией является также возложение на работодателя юридической обязанности по обеспечению нормальных условий для выполнения норм выработки. К таким условиям относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной документации, необходимой для работы; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное представление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Невыполнение работодателем обязанности, указанной в ст. 163 ТК РФ, может стать причиной невыполнения работником норм труда и даже простоя. В этих случаях у работника возникает право на соответствующие гарантии, предусмотренные законом для оплаты труда при выполнении его в условиях, отклоняющихся от нормальных. Указанные гарантии будут предоставлены также работнику, отказавшемуся от выполнения работы, представляющей угрозу его здоровью в связи с не обеспечением работодателем условий труда, отвечающих требованиям охраны труда и безопасности производств

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Тема: «Предмет и субъекты трудового права»

2.1.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие труда и предмет трудового права
2. Понятие и классификация субъектов трудового права.
3. Работник как субъект трудового права.
4. Работодатель как субъект трудового права.
5. Субъекты трудового права, наделенные публичной властью.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов.

2.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа)

Тема: «Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Трудовой договор» (4 часа)

2.2.1 Вопросы к занятию:

1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы
2. Общая характеристика рынка труда и государственной политики в области занятости населения в РФ.
3. Понятие занятости и понятие безработного гражданина. Порядок регистрации (процедура) в качестве безработного. Права и обязанности признанного безработным.
4. Поддержка безработных граждан (общественные работы, организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, выплата пособия по безработице и стипендии).
5. Срочный трудовой договор: понятие, условия его заключения.
6. Изменение трудового договора. 3. Прекращение трудового договора: по инициативе работника; по инициативе работодателя, но при отсутствии вины работника. Порядок увольнения во всех этих случаях.
7. Дополнительные гарантии несовершеннолетним работникам при расторжении трудового договора

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов

2.3 Семинарское занятие №3 (2 часа)

Тема: « Рабочее время»

2.3.1 Вопросы к занятию:

1. Режим и учет рабочего времени.
2. Работа в праздничные и в выходные дни
3. Работа по совместительству.
4. Рабочее время несовершеннолетних работников; беременных женщин-работниц; работников, совмещающих работу с обучением

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов

2.4 Семинарское занятие №4 (2 часа)

Тема: « Время отдыха»

2.4.1 Вопросы к занятию:

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: основания, виды, порядок предоставления, исчисление.
2. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска. Отзыв из отпуска.
3. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
4. Иные виды отпусков, в том числе лицам с семейными обязанностями.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;

3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов

2.5 Семинарское занятие №5 (2 часа)

Тема: « Оплата и нормирование труда»

2.5.1 Вопросы к занятию:

1. Государственные гарантии заработной платы.
2. Установление заработной платы. Системы оплаты труда.
3. Индексация оплаты труда. Средний заработок работника и его исчисление.
4. Вознаграждение по итогам годовой работы.
5. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы.
6. Удержания из заработной платы (основания и порядок удержаний).
7. Нормирование труда

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов

2.7 Семинарское занятие №7 (2 часа)

Тема: «Дисциплина труда. Ее обеспечение»

2.7.1 Вопросы к занятию:

1. Сущность правопорядка в сфере труда. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда.
2. Обязанности работника и работодателя по обеспечению дисциплины труда
3. Поощрения работников за труд.
4. Понятие, сущность и принципы дисциплинарной ответственности.
5. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей.

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов

2.8 Семинарское занятие №8 (2 часа)

Тема: « Материальная ответственность сторон трудового договора»

2.8.1 Вопросы к занятию:

1. Материальная ответственность работодателя перед работником.
2. Условия привлечения работника к материальной ответственности
3. Виды материальной ответственности работника: ограниченная, полная, коллективная.
4. Определение размера ущерба, причиненного работником работодателю.
5. Порядок взыскания ущерба.

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

1. устный опрос; 2. краткий письменный опрос в течение 10 мин. для 5-6 студентов;
3. решение тестов (8-10 тестов); 4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
5. оглашение оценок ответов студентов.