

Завтра экзамен

Е. В. Магницкая
Е. Н. Евстигнеев

Трудовое право

2-е издание

 **ПИТЕР®**

Москва · Санкт-Петербург · Нижний Новгород · Воронеж
Ростов-на-Дону · Екатеринбург · Самара · Новосибирск
Киев · Харьков · Минск

2009

Магницкая Елена Валентиновна
Евстигнеев Евгений Николаевич

Трудовое право

2-е издание

Серия «Завтра экзамен»

Заведующий редакцией
Руководитель проекта
Ведущий редактор
Выпускающий редактор
Литературный редактор
Художественный редактор
Корректоры
Верстка

*С. Жильцов
Е. Базанов
Т. Середова
Е. Егерева
С. Левкович
А. Татарко
Л. Ванькаева, Е. Христич
Е. Егерева*

ББК 67.627я7 УДК 349.2(075)

Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н.

M12 Трудовое право. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2009. — 208 с. — (Серия «Завтра экзамен»).

ISBN 978-5-388-00877-0

В издании содержатся ответы на основные вопросы по теории и практике трудового права, такие как предмет и источники трудового права, трудовой договор, начисление заработной платы в организациях, материальная ответственность, охрана труда и многое другое. Изложенные кратко и доходчиво материалы будут полезны студентам, изучающим дисциплину «Трудовое право», лицам, повышающим квалификацию, а также всем, кто интересуется трудовым законодательством России.

Использована редакция документа, представленная в интернет-версии системы КонсультантПлюс по состоянию на 15 января 2009 г.

© ООО «Питер Пресс», 2009

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-5-388-00877-0

Подписано в печать 28.01.09. Формат 60 × 90/16. Усл. п. л. 13. Тираж 3000. Заказ
ООО «Питер Пресс», 198206, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, д. 73, лит. А29.
Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 005-93, том 2;
95 3005 — литература учебная.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ИПК ООО «Ленинградское издательство»
195009, Санкт-Петербург, ул. Арсенальная, д. 21/1.

Телефон/факс: (812) 495-56-10.

Содержание

Из истории развития науки трудового права в России	7
Вопрос 1. Значение трудового права и его место в системе права России	10
Вопрос 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений в России	12
Вопрос 3. Понятие трудовых отношений	16
Вопрос 4. Различия трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда	18
Вопрос 5. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом	20
Вопрос 6. Источники трудового права	23
Вопрос 7. Понятие и содержание коллективного договора	25
Вопрос 8. Соглашения в области социально-трудовых отношений	27
Вопрос 9. Локальные нормативные акты как источники трудового права	29
Вопрос 10. Понятие, формы и органы социального партнерства	30
Вопрос 11. Понятие и значение трудового договора	32
Вопрос 12. Содержание трудового договора	35
Вопрос 13. Срочные трудовые договоры	37
Вопрос 14. Работник как сторона трудового договора	39
Вопрос 15. Гарантии гражданам при заключении трудового договора	41
Вопрос 16. Порядок заключения трудового договора	43
Вопрос 17. Испытание при приеме на работу и его правовое значение	46
Вопрос 18. Понятие изменения трудового договора	48
Вопрос 19. Понятие переводов работников на другую работу и их виды	50
Вопрос 20. Порядок переводов работников на другую постоянную работу	52
Вопрос 21. Временные переводы на другую работу	54
Вопрос 22. Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место	56
Вопрос 23. Отстранение от работы	58
Вопрос 24. Общие основания прекращения трудового договора	60

Вопрос 25.	Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя	63
Вопрос 26.	Расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем	66
Вопрос 27.	Расторжение трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя	68
Вопрос 28.	Расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе	71
Вопрос 29.	Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей	73
Вопрос 30.	Основания расторжения трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей	76
Вопрос 31.	Увольнение работников за прогул	77
Вопрос 32.	Увольнение работников за появление на работе в нетрезвом состоянии	79
Вопрос 33.	Увольнение работников вследствие разглашения охраняемой законом тайны	80
Вопрос 34.	Увольнение работников за хищение по месту работы	83
Вопрос 35.	Увольнение работников за нарушение правил охраны труда	85
Вопрос 36.	Увольнение работников за утрату доверия	86
Вопрос 37.	Увольнение работников за совершение аморального проступка	88
Вопрос 38.	Увольнение работников за принятие необоснованного решения	90
Вопрос 39.	Увольнение за представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора	91
Вопрос 40.	Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководящими работниками организаций	92
Вопрос 41.	Расторжение трудового договора по инициативе работника	94
Вопрос 42.	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	96
Вопрос 43.	Оформление прекращения трудового договора	99
Вопрос 44.	Судебная защита работников от необоснованных увольнений	100
Вопрос 45.	Понятие рабочего времени	101

Вопрос 46. Основные нормы рабочего времени	103
Вопрос 47. Сокращенное и неполное рабочее время	105
Вопрос 48. Сверхурочная работа	107
Вопрос 49. Работа в ночное время	109
Вопрос 50. Режим рабочего времени	111
Вопрос 51. Особые виды режима рабочего времени	112
Вопрос 52. Учет рабочего времени	114
Вопрос 53. Виды времени отдыха	115
Вопрос 54. Работа в выходные и праздничные дни	117
Вопрос 55. Ежегодные отпуска и их виды	119
Вопрос 56. Понятие заработной платы	122
Вопрос 57. Порядок установления заработной платы	125
Вопрос 58. Организация оплаты труда работников	127
Вопрос 59. Системы заработной платы	129
Вопрос 60. Порядок выплаты заработной платы	131
Вопрос 61. Удержания из заработной платы работников	133
Вопрос 62. Гарантийные выплаты	135
Вопрос 63. Компенсационные выплаты	138
Вопрос 64. Понятие и значение трудовой дисциплины	141
Вопрос 65. Обязанности работников	143
Вопрос 66. Обязанности работодателей	145
Вопрос 67. Меры поощрения работников за успехи в работе	148
Вопрос 68. Дисциплинарная ответственность работников	150
Вопрос 69. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора	154
Вопрос 70. Материальная ответственность работодателя перед работником	156
Вопрос 71. Понятие материальной ответственности работников перед работодателем. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности за ущерб	158
Вопрос 72. Ущерб как основание материальной ответственности работников и порядок его определения	160
Вопрос 73. Условия наступления материальной ответственности работников	161
Вопрос 74. Ограниченная материальная ответственность работников	163
Вопрос 75. Полная материальная ответственность работников	165

Вопрос 76. Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности работников	168
Вопрос 77. Договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности работников	171
Вопрос 78. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю	174
Вопрос 79. Понятие охраны труда в РФ	177
Вопрос 80. Права и обязанности работника в области охраны труда	180
Вопрос 81. Обязанности работодателя по охране труда работников	183
Вопрос 82. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда	186
Вопрос 83. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда	189
Вопрос 84. Дисциплинарная и материальная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда	191
Вопрос 85. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда	193
Вопрос 86. Уголовная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда	196
Вопрос 87. Понятие и виды трудовых споров	199
Вопрос 88. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам	201
Вопрос 89. Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров	203
Вопрос 90. Порядок разрешения коллективных трудовых споров	205

Из истории развития науки трудового права в России

Трудовое право как самостоятельная отрасль права начало складываться сразу после Октябрьской революции. Основателями науки трудового права в первой половине XX в. были: В. М. Догадов, А. Е. Пашерстник, Н. Г. Александров.

ДОГАДОВ Василий Михайлович (1886–1962) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. В 1930 г. он основал кафедру трудового права Ленинградского юридического института, впоследствии объединенного с юридическим факультетом ЛГУ, и свыше 30 лет руководил этой кафедрой.

Научная деятельность В. М. Догадова началась с 1911 г., когда появилась первая статья «Абстрактные и материальные обязательства». Ему принадлежит разработка основных теоретических положений советского трудового права, правового положения профсоюзов, а также анализ правового регулирования труда в капиталистическом обществе. Автор более 70 научных работ, важнейшими из которых являются: «Очерки трудового права (1927)», «Правовое положение профсоюзов в СССР» (1925), «Этапы развития советского трудового права» (1949), «Правовое регулирование труда при капитализме» (1959).

ПАШЕРСТНИК Арон Ефимович (1900–1958) — доктор юридических наук, профессор. Заведовал кафедрой трудового права МГУ с 1954 по 1958 г.

В своих научных исследованиях А. Е. Пашерстник разрабатывал основные проблемы теории трудового права (в том числе трудового правоотношения и его имущественного критерия), а также зарубежное трудовое право.

Автор и соавтор ряда учебников и учебных пособий по советскому трудовому праву. Среди публикаций следует отметить: «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих» (1940), «Дисциплина труда в СССР» (1950), «Коллективный договор» (1951); «Право на труд» (1951), «Правовое регулирование труда в капиталистических странах» (1955), «Рассмотрение трудовых споров» (1958).

АЛЕКСАНДРОВ Николай Григорьевич (1908–1974) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. С 1948 по 1954 г. возглавлял кафедру теории государства и права

Московского юридического института, а с 1959 по 1974 г. — кафедре трудового права МГУ.

Н. Г. Александров — автор многочисленных (более 200) публикаций по теории права, в том числе учебников и учебных пособий по трудовому праву. Под его редакцией многократно издавались учебники для юридических вузов «Советское трудовое право». Некоторые труды переведены на иностранные языки.

Основными направлениями научных исследований Н. Г. Александрова в области трудового права являлись:

- ◆ анализ трудового правоотношения на уровне комплексного исследования (монография «Трудовое правоотношение», изданная в 1948 г.);
- ◆ вопросы кодификации трудового законодательства;
- ◆ проблемы предмета, метода, источников трудового права;
- ◆ проблемы законности и правопорядка;
- ◆ правовое положение профсоюзов и др.

В развитие науки трудового права значительный вклад в разные годы внесли доктора юридических наук, профессора А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. Н. Скобелкин, К. П. Горшенин, А. Д. Зайкин, Р. З. Лившиц, С. А. Иванов и многие другие.

Ленинградскую, а затем и петербургскую школу трудового права на протяжении многих лет возглавлял А. С. Пашков.

ПАШКОВ Алексей Степанович (1921–1996) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР, лауреат Государственной премии СССР. С начала 1960-х гг. (в течение 30 лет) руководил кафедрой трудового права юридического факультета ЛГУ; параллельно возглавлял в течение 20 лет Институт комплексных социальных исследований при ЛГУ. Под его руководством подготовлено и защищено более 30 кандидатских диссертаций в области юридических и философских наук.

А. С. Пашков является автором более 200 научных трудов — монографий, статей по актуальным проблемам теории и практики правового регулирования труда. Под его редакцией и с его участием издавались учебники для студентов юридических вузов по трудовому праву, в том числе первый в России учебник «Трудовое право России» (1993), ориентированный на рыночные отношения. Некоторые его работы опубликованы за рубежом.

Основные направления научной деятельности А. С. Пашкова связаны с решением проблем:

- ◆ подготовки, распределения и использования трудовых ресурсов (см. «Правовые вопросы обеспечения производства кадрами в СССР» (1961), «Правовое регулирование подготовки и распределения кадров» (1966), «Распределение трудовых ресурсов» (1980), «Кадровая политика и право» (1989), «Занятость, безработица, трудоустройство» (1994));
- ◆ общей теории трудового права (предмет, принципы, функции, трудовой договор и др.);
- ◆ организации и управления трудом (см. «Правовые основы научной организации труда» (1967), «Правовой механизм управления трудом» (1987)).

В сфере научных интересов А. С. Пашкова находились также вопросы социального развития трудовых коллективов и городов. Результатом этих исследований стали коллективные труды «Комплексные социальные исследования» (1976), «Социальная политика и трудовое право» (1986), а также его статья «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений», опубликованная в 1997 г.

ВОПРОС 1

Значение трудового права и его место в системе права России

Российское право представляет собой единую систему правовых норм, регулирующих разнообразные общественные отношения. Однако единство права не исключает его деления на структурные подразделения, которые называются **отраслями права**.

В основе деления права на отрасли лежит предмет правового регулирования. Это значит, что каждая отрасль права регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет и уже не могут регулироваться другой отраслью права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе труда, и некоторые другие, непосредственно связанные с ними отношения, указанные в ст. 1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Поэтому объектом регулирования выступает труд, как правило, в его общественной форме (индивидуальная трудовая деятельность трудовым правом не регулируется).

Дополнительным критерием отраслевого деления права может служить **метод правового регулирования**, под которым понимаются способы, средства, используемые государством при регулировании определенных общественных отношений: метод равенства участников, присущий гражданскому праву, метод властных предписаний, присущий административному праву, и т. д. Однако метод может являться лишь вспомогательным критерием деления права на отрасли, поскольку в некоторых отраслях, в частности в трудовом праве, используются разнообразные методы регулирования общественных отношений: равенства участников, власти и подчинения, дифференциации в регулировании условий труда и т. д.

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется прежде всего самим предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

Основные цели и задачи трудового права сформулированы в ст. 1 ТК РФ, вступившего в действие с 1 февраля 2002 г.:

«Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, *основное предназначение трудового права* заключается в:

- ◆ социально-правовой защите работников;
- ◆ обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
- ◆ защите законных прав и интересов работодателей;
- ◆ согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений.

ВОПРОС 2

Принципы правового регулирования трудовых отношений в России

Правовые принципы — это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Они сформулированы в ст. 2 ТК. Многие из них направлены на реализацию конституционных прав и свобод граждан в области труда, а также норм международного права.

Основными принципами являются следующие.

1. **Свобода труда**, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Этот принцип обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора. Административно-правовые методы привлечения к труду в современный период в России не применяются.

2. **Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.** *Принудительный труд* — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве меры наказания за иные взгляды, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в то время как в соответствии с законом он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- ◆ нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- ◆ возникновением угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- ◆ работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- ◆ работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- ◆ работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- ◆ работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление всем гражданам равных возможностей для реализации своих трудовых прав; запрет ограничений в трудовых правах или получения преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, семейного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Юридической гарантией защиты является предоставление гражданину, считающему, что он подвергся дискриминации в сфере труда, права обратиться в Федеральную инспекцию труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК).

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. В России создана государственная система защиты граждан от безработицы и содействия в трудоустройстве. Определен правовой статус безработного, установлены дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе работников, высвобождаемых в результате ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников, молодежи, инвалидов и некоторых других. Предусмотрена выплата пособий по безработице, стипендий лицам, направленным службой занятости на переобучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации. Осуществляется и множество других мероприятий, направленных на обеспечение граждан работой.

4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопас-

ности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Реализация этого принципа обеспечивается соответствующими институтами трудового права — охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

5. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. При этом оплата труда должна быть не ниже установленного законом минимального размера.

Принцип установления *справедливой* оплаты труда предполагает соблюдение требований ст. 132 ТК об оплате *по труду*, т. е. в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Гарантиями реализации права на своевременную выплату заработной платы являются: установление ответственности (вплоть до уголовной) работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения в оплате труда; материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК); право работника на приостановление в установленном порядке работы до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

6. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и трудового стажа по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7. Социальное партнерство в сфере труда, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальному партнерству как средству согласования интересов работников, работодателей и государства посвящены гл. 3–9 ТК.

8. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей. Реализация этого принципа обеспечивается установлением материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный по его вине работнику (гл. 37, 38 ТК).

9. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Право на судебную защиту — конституционное право граждан (ст. 46 Конституции РФ). Трудовой кодекс расширил рамки судебной защиты

трудовых прав граждан, предоставив, в частности, им право обжалования в суд отказов в приеме на работу во всех случаях, когда гражданин считает отказ необоснованным (ст. 64 ТК).

Судебная защита не является единственным способом защиты; возможно обращение в другие государственные органы (в Федеральную инспекцию труда, в органы прокуратуры и т. д.), в общественные организации в рамках их компетенции.

Законодательством предусмотрен и новый способ защиты — *самозащита работниками трудовых прав* (ст. 379, 380 ТК), которая заключается, в частности, в возможности отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от работы за работником сохраняются все трудовые права.

10. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В ст. 21 Конституции РФ сказано: «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления». Защита чести, достоинства и деловой репутации работника осуществляется в судебном порядке в соответствии с нормами гражданского законодательства (ст. 150–152 ГК РФ). В трудовом законодательстве предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в том числе посягающими на честь и достоинство работника.

11. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Данное право регламентируется Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 05.03.2004). *Обязательное социальное страхование* — это часть государственной системы социальной защиты населения, предполагающая страхование работающих граждан от возможного изменения материального или социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам. Работодатели обязаны страховать всех работающих по трудовому договору.

Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию охватывает: оплату медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи; пособия по временной нетрудоспособности; пособия по беременности и родам, ежемесячные пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, единовременные пособия при рождении ребенка; пенсии по возрасту, инвалидности, при потере кормильца и некоторые иные выплаты.

ВОПРОС 3

Понятие трудовых отношений

Трудовые отношения составляют основной предмет регулирования нормами трудового права. Их понятие и основные признаки содержатся в ст. 15 ТК.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. *Работник* — физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем. *Работодателем* может быть физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работником.

Трудовые отношения предполагают устойчивую правовую связь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом. В некоторых случаях трудовые отношения возникают на основе сложного юридического состава — трудового договора и иного юридического факта (избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность, судебного решения о заключении трудового договора и др.; см. ст. 16 ТК). Таким образом, *без заключения трудового договора трудовые отношения возникнуть не могут.*

Трудовые отношения всегда протекают в рамках определенной организации труда. При этом обязанности по организации труда лежат на работодателе. В этом смысле можно говорить о том, что труд в рамках трудового отношения носит несамостоятельный характер. Не случайно в определении трудового отношения зафиксирована обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а при работе у физического лица — соблюдать согласованный сторонами режим работы.

Трудовые отношения предполагают личное исполнение работником трудовой функции, которая предусматривает выполнение работы по определенной профессии, специальности, должности, квалификации. При работе у физических лиц трудовая функция обычно определяется путем согласования круга обязанностей, которые обязуется выполнять работник.

Трудовые отношения предполагают обязанность работодателя обеспечить работнику все условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это значит, что трудовое законодательство в полном объеме распространяется на всех граждан, вступивших в трудовые отношения и заключивших трудовой договор с работодателем.

Нормы трудового права в соответствии со ст. 11 ТК обязательны для применения на всей территории России для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Они распространяются и на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законом или международным договором Российской Федерации.

подавляющее большинство участников трудовых отношений составляют наемные работники — люди, не являющиеся собственниками или сособственниками имущества юридических и физических лиц — работодателей, предоставляющие свою рабочую силу работодателю за вознаграждение в форме заработной платы на основе трудового договора. При этом не имеет значения, где они работают: в государственном секторе, в негосударственных организациях, у индивидуальных предпринимателей или у физических лиц.

Законодательством допускается возможность заключения трудовых договоров с руководителями организаций любой организационно-правовой формы и любой формы собственности (ст. 275 ТК), а значит — и с учредителями юридических лиц, кроме случаев, когда руководитель является единственным учредителем организации, собственником ее имущества. Таким образом, под действие норм трудового права может подпасть и труд руководителей негосударственных юридических лиц, если в соответствии с учредительными документами юридического лица (учредительным договором, уставом) ими будет заключен трудовой договор с юридическим лицом, соучредителем которого они являются.

ВОПРОС 4

Различия трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда

Различия трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда (договоры подряда, поручения, оказание возмездных услуг и др.), заключаются в следующем.

1. **В трудовых отношениях работником может выступать только гражданин** (физическое лицо). В гражданско-правовых договорах выполняться работы и оказываться услуги могут как физическими, так и юридическими лицами — организациями, выполняющими определенные работы или оказывающими услуги. Таковыми являются предприятия бытового обслуживания населения, подрядные строительные организации, фирмы, специализирующиеся на оказании отдельных видов услуг (аудиторские, юридические, оценочные и т. д.).

2. **Трудовые отношения предполагают обязательное личное исполнение работником трудовых обязанностей**; он не вправе поручить выполнение своей работы другому лицу. Это требование содержится в ст. 15 и 56 ТК и не может быть изменено в договоре по соглашению сторон. В гражданско-правовых отношениях, как правило, если иное не предусмотрено договором, подрядчик (исполнитель работ) вправе поручить выполнение работы другому лицу — субподрядчику. В договоре об оказании услуг может быть предусмотрена возможность поручения оказания услуги другому исполнителю. В трудовых договорах это исключено.

3. **В трудовых отношениях работник выполняет обусловленную трудовую функцию**. При этом он обязан выполнять любую работу, входящую в его трудовую функцию в соответствии с законодательством, должностными инструкциями, локальными нормативными актами работодателя, соглашением сторон. В гражданско-правовых отношениях исполнению подлежит индивидуально определенное задание, обусловленное в договоре. Это может быть изготовление конкретной вещи, ремонт определенного помещения, оценка указанного в договоре имущества и т. д. При этом надлежащее выполнение задания, его принятие заказчиком и выплата исполнителю вознаграждения прекращают гражданско-правовое обязательство.

4. Если работодателем является юридическое лицо, трудовое отношение предполагает включение работника в трудовой коллектив организации, т. е. участие в общественном труде, организуемом работодателем. Отсюда и подчинение работника трудовой дисциплине и правилам внутреннего трудового распорядка. И при работе у физического лица работник связан согласованным с работодателем режимом работы, которую он выполняет под руководством последнего. Гражданско-правовые отношения предполагают самостоятельный труд исполнителя работ. При этом, как правило, он сам определяет способы выполнения работ и организацию труда и связан лишь обязанностью обеспечить надлежащее качество работы или услуги, а также соблюсти сроки исполнения.

Правильное разграничение и надлежащее оформление складывающихся отношений (трудовым или гражданско-правовым договором) имеет большое практическое значение. Заключение трудового договора влечет правовую защиту работника нормами трудового права. На него распространяются все права, закрепленные в них: право на включение времени работы в трудовой стаж, право на ограничение продолжительности рабочего времени, на все виды времени отдыха, на охрану труда, на социальное страхование и т. д. Труд в рамках гражданско-правовых отношений регулируется нормами гражданского права и лишен тех социально-правовых гарантий, которые предоставляет трудовое право. Согласно ст. 11 ТК нормы трудового законодательства не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Поэтому работодатели, которые не оформляют трудовыми договорами трудовые отношения с работниками либо оформляют их гражданско-правовыми договорами, допускают грубое нарушение законодательства и трудовых прав людей. Не случайно из ст. 11 ТК вытекает вывод о праве работников в судебном порядке требовать заключения трудового договора, если фактически сложившиеся отношения являются трудовыми.

ВОПРОС 5

Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом

Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом, тесно связаны с трудовой деятельностью и либо предшествуют трудовым отношениям, либо существуют параллельно с ними, либо вытекают из них. К таковым, согласно ст. 1 ТК, относятся отношения:

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

Обязанности по организации труда работников возложены на работодателя. Однако в условиях коллективного труда трудовое законодательство закрепляет **права работников на участие в управлении организацией** (ст. 52 ТК) и устанавливает основные формы такого участия (ст. 53 ТК).

Трудовое законодательство регулирует отношения, возникающие **по поводу трудоустройства**, которые предшествуют возникновению трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовым кодексом запрещен необоснованный отказ и любые формы дискриминации

при приеме на работу, ограничен перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от работника при заключении трудового договора. Введена обязанность работодателя письменно мотивировать отказ в приеме на работу и право гражданина обжаловать такой отказ в судебном порядке (ст. 64, 65 ТК) и т. д.

Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и связанным с этим правам и обязанностям работодателей и правам работников посвящены гл. 31, 32 ТК. Статья 197 ТК закрепляет право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Кодексом регулируется *ученический договор* на профессиональное обучение, который заключается с лицом, ищущим работу, а также на переобучение без отрыва от производства, оформляемый с работником данной организации.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, не порождает трудовых отношений, а является гражданско-правовым и регулируется нормами гражданского права. Однако поскольку обучение осуществляется в процессе труда, на учеников в соответствии со ст. 205 ТК распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Ученический договор на переобучение с работником данной организации, состоящим в трудовых отношениях с ней, существует наряду с трудовым договором, является дополнительным к нему.

Вне трудовых отношений находятся тесно связанные с ними **отношения по социальному партнерству в сфере труда**, которым посвящены гл. 3–9 ТК. Социальное партнерство является средством согласования интересов работников, работодателей и государства.

За пределы трудовых отношений закон выводит **материальную ответственность сторон трудового договора**. Материальная ответственность стороны трудового договора (работодателя или работника) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора. Материальная ответственность за ущерб по нормам трудового права возможна лишь в рамках отношений, основанных на трудовом договоре, когда причинитель ущерба и потерпевший от него находятся в трудовых отношениях. Поэтому речь идет об отношениях, тесно связанных с трудовыми, вытекающих из них. Регулируется материальная ответственность гл. 37–39 ТК.

Непосредственно из трудовых отношений вытекает необходимость **надзора и контроля государственных органов и общественных организаций** (прежде всего профсоюзных) за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. В сферу действия трудового права

входят и регулируются нормами трудового законодательства деятельность главного контролирующего органа — Федеральной инспекции труда (ст. 354–365 ТК), а также правомочия профсоюзов в защите трудовых прав работников (гл. 58 ТК).

Трудовое право регулирует **порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров**, т. е. разногласий, возникающих между работниками (трудовым коллективом) и работодателями по вопросам применения действующих, а также изменения или установления новых условий труда. Однако в сферу действия трудового права входит только рассмотрение индивидуальных трудовых споров непосредственно в организациях комиссиями по трудовым спорам, а также разрешение коллективных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров регламентируется нормами другой отрасли права — гражданского процессуального права.

Из трудовых отношений вытекает **право работников на обязательное социальное страхование**, которое имеют все работающие по трудовому договору с момента его заключения.

ВОПРОС 6

Источники трудового права

Источниками трудового права являются законодательные (нормативные) акты, в которых содержатся нормы трудового права.

Основным источником трудового права, как и всех других отраслей российского права, является **Конституция РФ**, которая закладывает основы организации и регулирования труда.

Статья 7 Конституции РФ провозглашает Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Основном законе закреплено равенство всех граждан. «Мужчина и женщина, — говорится в Конституции, — имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Свобода труда, запрещение принудительного труда, право на здоровые и безопасные условия работы, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на отдых — вот важнейшие конституционные положения, которые должны реализовываться на территории России в рамках коллективной организации труда и индивидуальных трудовых отношений.

Главным специальным источником трудового права является **Трудовой кодекс РФ**, введенный в действие с 1 февраля 2002 г. В нем сохранены проверенные временем основополагающие идеи, заложенные в ранее действовавшем законодательстве. В то же время Кодекс изобилует законодательными новациями, многие из которых необходимы для развития предпринимательской деятельности в России.

За прошедшие 5 лет его действия в Кодекс вносились некоторые изменения, а также сложилась практика его применения.

Множеству изменений и дополнений Кодекс подвергся в соответствии с Законом РФ № 90 от 30 июня 2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Указанный Закон введен в действие со 2 октября 2006 г., а некоторые измененные статьи ТК — с 6 октября 2006 г.

Закон от 30 июня 2006 г.:

- ◆ внес изменения в 348 статей Трудового кодекса (из 424), в том числе 56 статей даны в новой редакции. Введено 13 новых статей, тем самым объем Кодекса увеличился;
- ◆ согласно Закону признаны не действующими на территории России некоторые нормативно-правовые акты СССР (по перечню);
- ◆ признан утратившим силу ряд нормативных актов Российской Федерации (по перечню).

Источниками трудового права являются и другие законодательные акты, содержащие нормы трудового права: **законы РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, ведомственные акты**, а также **акты субъектов РФ и органов местного самоуправления**.

Закон от 30 июня 2006 г. упорядочил нормативно-правовую базу регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В ст. 5 ТК, которая дана в новой редакции, среди законодательных и иных актов, содержащих нормы трудового права, приоритет отдается Трудовому кодексу. Предусмотрено, что нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах, должны соответствовать Кодексу. В случае противоречий между ТК и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Кодексу, этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

Трудовому кодексу не должны противоречить подзаконные акты РФ, законы и подзаконные акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права (ст. 5 ТК).

Определенное место в регулировании трудовых отношений занимают **акты Международной организации труда**, ратифицированные Российской Федерацией. К ним относятся: Конвенция об упразднении принудительного труда; Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле; Конвенция о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация; Конвенция о безопасности и гигиене труда в производственной среде и др.

Трудовые отношения регулируются не только законодательными актами, исходящими от органов законодательной и исполнительной власти, но и **иными нормативными актами**. Таковыми являются коллективные договоры, соглашения в области социально-трудовых отношений, локальные акты, издаваемые работодателями (в том числе индивидуальными предпринимателями) в рамках их компетенции, определенной законом, и имеющие юридическую силу в масштабе организации.

ВОПРОС 7

Понятие и содержание коллективного договора

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

Коллективный договор является **формой социального партнерства**, средством согласования интересов работников и работодателей в масштабе организации (или деятельности индивидуального предпринимателя). Одновременно он является **формой реализации профсоюзами** (как представителями работников) прав по установлению, улучшению условий и охране труда работников.

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

В законодательстве не содержится обязанность организаций и индивидуальных предпринимателей заключать коллективные договоры, однако это делать целесообразно, поскольку коллективные договоры направлены на согласование интересов работников и работодателей, а также на социальную защиту первых от произвола вторых.

Представителями работников в коллективных договорах выступают первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. *Представителями работодателя* являются руководитель организации или уполномоченные им лица.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Согласно ст. 41 ТК в договор можно включать взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- ◆ формы, системы и размеры оплаты труда;
- ◆ выплата пособий, компенсаций;
- ◆ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- ◆ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- ◆ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- ◆ улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- ◆ соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- ◆ экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- ◆ гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;
- ◆ оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ◆ частичная или полная оплата питания работников;
- ◆ другие определяемые сторонами вопросы.

Коллективные договоры *не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с законодательством*. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством (ст. 41 ТК).

Нормативные положения коллективного договора имеют силу правового акта и обязательны для выполнения работодателями. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, а также на работающих у индивидуального предпринимателя.

ВОПРОС 8

Соглашения в области социально-трудовых отношений

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

Представителями работников при заключении соглашений выступают соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Представителями работодателей являются соответствующие объединения работодателей — основанные на членстве некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей в целях представительства и защиты их прав в сфере социально-трудовых отношений с профсоюзами и органами государственной власти. Действуют они в соответствии с Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ.

В соглашения могут включаться обязательства сторон по следующим вопросам:

- ◆ оплата труда;
- ◆ условия и охрана труда;
- ◆ режимы труда и отдыха;
- ◆ развитие социального партнерства;
- ◆ иные вопросы, определяемые сторонами.

Соглашения классифицируются:

- ◆ по сфере регулируемых социально-трудовых отношений;
- ◆ по числу участников.

По сфере регулируемых социально-трудовых отношений они могут быть генеральными (на федеральном уровне), межрегиональными (на уровне двух и более субъектов РФ), региональными (на уровне субъекта РФ), отраслевыми (межотраслевыми), территориальными и др.

Генеральные соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в масштабе России, региональные — на уровне субъекта Федерации. Отраслевые (межотраслевые) соглашения определяют общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Территориальные соглашения устанавливают общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

По числу участников соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. В трехсторонних участвуют: представители работников, работодателей, соответствующих органов исполнительной власти или местного самоуправления. В двусторонних соглашениях участвуют представители работников и работодателей.

Соглашения, предусматривающие бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей органов исполнительной власти или местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ст. 35 ТК).

Подписанные сторонами соглашения имеют обязательную силу и являются источниками правового регулирования трудовых отношений.

Срок действия соглашений определяется сторонами, но не может превышать 3 года. Стороны могут продлить действие соглашения на срок не более 3 лет.

Соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с законодательством. Если такие условия включены в соглашение, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

ВОПРОС 9

Локальные нормативные акты как источники трудового права

Локальные нормативные акты (ст. 8 ТК) — это акты местного значения, носящие нормативный характер. Они имеют обязательную силу и распространяют свое действие на всех или отдельные категории работников организации или индивидуального предпринимателя.

Локальные нормативные акты являются подзаконными актами и не должны противоречить законодательству, коллективным договорам и соглашениям. Подобные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению.

Локальные нормативные акты в форме **приказов, распоряжений, правил, инструкций** и др. издаются работодателями, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в рамках их компетенции, определенной законом. Локальными нормативными актами устанавливаются системы премирования работников, вводятся некоторые виды режима рабочего времени и т. д.

В большинстве случаев в соответствии с требованиями закона локальные нормативные акты *издаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа*. Подобным образом утверждаются:

- ◆ графики сменности (ст. 103 ТК);
- ◆ режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- ◆ графики отпусков (ст. 123 ТК);
- ◆ системы нормирования труда (ст. 159 ТК);
- ◆ нормы труда (ст. 162 ТК) и др.

Некоторые вопросы могут регулироваться либо локальными нормативными актами, либо коллективными договорами. Примерами являются предоставление дополнительных отпусков отдельным категориям работников (ст. 116 ТК), установление системы нормирования труда (ст. 159 ТК).

ВОПРОС 10

Понятие, формы и органы социального партнерства

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

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

Основное предназначение социального партнерства — предупреждать возникновение конфликтов между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений, добиваться согласования интересов работников, работодателей, государства.

Формами социального партнерства являются:

- ◆ коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров и соглашений;
- ◆ взаимные консультации (переговоры) по вопросам установления трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства;
- ◆ участие работников и их представителей в управлении организацией;
- ◆ участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые создаются на всех уровнях (федеральном, региональном, территориальном, отраслевом) на равноправной основе из представителей сторон социального партнерства.

На федеральном уровне создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых

отношений, членами которой являются представители общероссийского объединения профсоюзов, общероссийского объединения работодателей и Правительства РФ. Деятельность ее регулируется Законом РФ от 1 мая 1999 г.

На уровне субъектов РФ могут создаваться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действующие в соответствии с законодательством субъектов РФ.

Деятельность территориальных комиссий (городских, районных) осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ и положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Отраслевые комиссии могут создаваться на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ для подготовки отраслевых соглашений и их заключения.

ВОПРОС 11

Понятие и значение трудового договора

Трудовому договору посвящены гл. 10–14 (ст. 56–90) ТК. Кроме того, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников содержатся в гл. 41–55 ТК и ряде других нормативных актов.

Понятие трудового договора дается в ст. 56 ТК.

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работодателем может быть любое юридическое лицо (любой организационно-правовой формы и формы собственности), а также физическое лицо. В случаях, предусмотренных федеральными законами, работодателем может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями — физическими лицами признаются:

- ◆ индивидуальные предприниматели, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. При осуществлении деятельности без регистрации или лицензирования эти лица не освобождаются от обязанностей перед работниками как работодатели;
- ◆ физические лица, заключившие трудовые договоры с работниками для удовлетворения бытовых потребностей (прием на работу няни, домработницы, шофера).

Работодателями могут быть граждане, обладающие полной гражданской дееспособностью.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- ◆ физическим лицом, являющимся работодателем;
- ◆ органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК).

Работником является лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие 16 лет, а в случаях, установленных законодательством, — лица, не достигшие указанного возраста.

Значение трудового договора заключается в следующем.

1. Трудовой договор является основанием возникновения трудового отношения между работником и работодателем. Договорный метод привлечения к труду в полной мере соответствует конституционному принципу свободы труда, свободы выбора рода деятельности и места работы. В современный период в России запрещен принудительный труд, поэтому внедоговорных оснований возникновения трудовых отношений в России нет.

В некоторых случаях трудовой договор не является единственным основанием возникновения трудовых отношений. В соответствии со ст. 16 ТК заключению трудового договора могут предшествовать:

- ◆ избрание на выборную должность;
- ◆ избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- ◆ назначение на должность или утверждение в должности;
- ◆ направление на работу уполномоченным органом в счет установленной квоты;
- ◆ судебное решение о заключении трудового договора.

Во всех указанных случаях трудовые отношения не возникают без согласия гражданина и без оформления их трудовым договором. Обстоятельства, перечисленные в ст. 16 ТК, являются лишь необходимой предпосылкой для заключения трудового договора.

С момента заключения трудового договора между работником и работодателем возникает трудовое отношение и работник подпадает под действие норм трудового права, под их защиту.

2. Трудовой договор является не только основанием возникновения, но и базой существования трудового отношения между работником и работодателем. Только расторжение трудового договора влечет прекращение трудовых отношений; изменение условий трудового договора вызывает изменение содержания трудовых отношений, но не прекращает их.

3. Трудовой договор в значительной степени является регулятором условий труда работника, поскольку многие условия труда устанавливаются именно в трудовом договоре по соглашению сторон. При этом они имеют такую же юридическую силу, как установленные законодательством.

В соответствии со ст. 57 ТК трудовой договор должен содержать условия, признаваемые законом обязательными, а также может включать любые другие дополнительные условия, но только не противоречащие законодательству и не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде. Противоречащие законодательству или ухудшающие положение работника условия не имеют юридической силы, даже если он дал на них свое согласие.

ВОПРОС 12

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляют его условия, установленные законодательством о труде, коллективными договорами, соглашениями, а также договоренностью сторон (ст. 57 ТК).

Условия трудового договора подразделяются:

- ◆ на обязательные, по которым должно быть достигнуто соглашение сторон с последующим включением их в текст трудового договора. Позиция законодателя в этом вопросе представляется правильной, поскольку трудовые отношения должны быть определенными, с четкой регламентацией условий трудовой деятельности работника, прав и обязанностей сторон. При этом важно содержащееся в ст. 57 ТК положение, в соответствии с которым «условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме»;
- ◆ другие условия, которые могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон, но не являются обязательными.

В трудовом договоре указываются:

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

Обязательными условиями трудового договора являются:

- ◆ место работы (при приеме на работу в обособленное структурное подразделение организации);
- ◆ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- ◆ дата начала работы (при срочном договоре — срок и основание заключения срочного договора);
- ◆ условия оплаты труда;
- ◆ режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил);
- ◆ компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ◆ условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с законодательством.

Если какое-либо из обязательных условий не было включено в трудовой договор, последний имеет юридическую силу, требуется лишь дополнить его недостающими сведениями.

В трудовом договоре могут предусматриваться и другие дополнительные условия: об уточнении места работы, 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, и др. Однако они не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями.

ВОПРОС 13

Срочные трудовые договоры

В соответствии со ст. 58 ТК трудовые договоры могут заключаться:

- ◆ **на неопределенный срок**, т. е. без указания срока;
- ◆ **на определенный срок не более пяти лет** (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Разновидностями срочных трудовых договоров являются договоры о временной работе (на срок до двух месяцев) — ст. 289 ТК и о сезонной работе (на период сезона, но, как правило, не более чем на 6 месяцев) — ст. 293 ТК.

Если в договоре не оговорен срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок. Такой договор обеспечивает устойчивость трудового отношения, создает стабильность правового положения работника и, как правило, отвечает интересам обеих сторон. Хорошо известно, что успешно и стабильно работают трудовые коллективы с постоянным составом кадров. «Кадровая чехарда» всегда отрицательно сказывается на результатах деятельности любой организации. Неустойчивость правового положения создает психологический дискомфорт и снижает трудовую активность работников. С учетом этого Трудовой кодекс России ограничил возможности заключения срочных трудовых договоров.

Часть I ст. 59 ТК предусматривает случаи заключения срочного трудового договора, **когда вследствие характера работы или условий ее выполнения исключается возможность установить трудовые отношения на неопределенный срок**. Поэтому срочные трудовые договоры заключаются:

- ◆ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- ◆ на время выполнения временных и сезонных работ;
- ◆ с лицами, направляемыми на работу за границу;
- ◆ при избрании на выборную должность на определенный срок;
- ◆ в иных случаях, предусмотренных законом.

Часть II ст. 59 ТК предусматривает случаи, когда **срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон** без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Например, его заключение возможно:

- ◆ с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);
- ◆ с пенсионерами по возрасту и лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера;
- ◆ с поступающими на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
- ◆ с лицами, избранными по конкурсу;
- ◆ с руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами организаций;
- ◆ с совместителями;
- ◆ в других случаях, предусмотренных законом.

Важной правовой гарантией является положение, согласно которому срочный трудовой договор, заключенный без достаточных оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Если срок договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

ВОПРОС 14

Работник как сторона трудового договора

Работник — лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем; является одной из сторон трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора.

Работником может быть только физическое лицо — **гражданин, достигший определенного возраста.**

По общему правилу, трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 16 лет. С 15-летнего возраста на легкие работы принимаются несовершеннолетние, если они получили основное общее образование, либо продолжают его по иной, чем очная, форме обучения, либо оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение.

В целях подготовки молодежи к труду разрешено принимать на работу в свободное от учебы время учащихся школ и училищ по достижении ими 14-летнего возраста. Прием возможен только на легкие работы, в свободное от занятий время, с согласия одного из родителей или законных представителей и органа опеки и попечительства, на условиях неполного рабочего времени.

В творческих организациях (кинематографии, театрах, цирках и др.) с согласия одного из родителей или законных представителей и органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор с лицом, не достигшим 14 лет. Минимальный возрастной предел законом не установлен. При этом участие в создании и исполнении произведений не должно нанести ущерба здоровью и нравственному развитию малолетнего (ст. 63 ТК). Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указывается предельная продолжительность ежедневной работы и другие условия ее выполнения.

Запрещено принимать несовершеннолетних до 18 лет на тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда, подземные работы, а также работы, которые могут причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных клубах, на работах по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Запрещается труд, связан

ный с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК).

Кроме того, несовершеннолетние не принимаются на работу по совместительству (ст. 282 ТК); на работы, выполняемые вахтовым методом, т. е. вне места постоянного проживания, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работника к месту постоянного проживания (ст. 298 ТК).

Нельзя заключать трудовые договоры с женщинами на работы с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (в том числе на подземные работы, кроме некоторых нефизических работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Запрещен прием на работы, связанные с переноской тяжестей, превышающих предельно установленные для них нормы (ст. 253 ТК).

Правительством РФ установлены Перечни тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещено использовать труд женщин и несовершеннолетних.

Нельзя заключать трудовые договоры с гражданами, которым, в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья, запрещено выполнять предполагаемую работу. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспорта, возможен только после прохождения профессионального отбора и профессиональной подготовки (ст. 328 ТК).

Предельный возраст граждан для заключения трудовых договоров законом не установлен, за исключением отдельных категорий работников, предусмотренных законодательством.

ВОПРОС 15

Гарантии гражданам при заключении трудового договора

Гарантии при заключении трудового договора определены ст. 64 ТК. В трудовом законодательстве установлены следующие гарантии гражданам при заключении трудового договора (приеме на работу).

1. Запрещается необоснованный отказ гражданам в заключении трудового договора. Необоснованным признается отказ в приеме на работу при наличии вакансии по любым мотивам, не связанным с деловыми качествами работника (по мотиву пола, расы, национальности, возраста, социального положения, места жительства, в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания и др.), кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Отказ в приеме на работу по мотивам, связанным с деловыми качествами работника, не является необоснованным. Под деловыми качествами следует понимать способность гражданина выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие соответствующей профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к работнику и иные требования, обязательные для заключения трудового договора (например, наличие российского гражданства при приеме на государственную службу). Некоторые требования могут быть необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и т. д.) — п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. В законодательстве специально предусмотрено такое требование, поскольку подобные нарушения нередко встречаются при приеме на работу.

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке

перевода от другого работодателя. В этом случае предусмотрен срок запрета: в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4. **Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме** по требованию гражданина, которому было отказано в заключении трудового договора.

5. Законом установлен судебный порядок обжалования отказов в приеме на работу. Тем самым **гражданам гарантируется судебная защита от необоснованных отказов** в заключении трудового договора. Гражданин может обратиться с жалобой в органы Федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК), в органы прокуратуры, осуществляющие надзор за соблюдением законности.

ВОПРОС 16

Порядок заключения трудового договора

Общий порядок заключения трудового договора (приема на работу) регулируется гл. 11 (ст. 63–71) ТК и определяет форму трудового договора, перечень предъявляемых документов, правила оформления приема на работу.

В соответствии со ст. 65 ТК поступающий на работу должен представить работодателю **следующие документы**:

- ◆ 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.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является **трудовая книжка**. В соответствии с постановлением Правительства РФ «О трудовых книжках» от 16 апреля 2003 г. № 225 с 1 января 2004 г. введены книжки нового образца. Утверждены правила ведения, хранения и изготовления бланков трудовых книжек, а также обеспечения ими работодателей. Бланки трудовой книжки — документы строгой отчетности, выдаваемые лицу, отвечающему за ведение трудовых книжек, по его заявке.

В трудовую книжку вносятся данные о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об его увольнении, а также сведения о награждении за успехи в труде.

Работодатели (за исключением физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязаны вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у них свыше 5 дней, когда работа для работника является основной.

При отсутствии у поступающего на работу трудовой книжки работодатель обязан по письменному заявлению этого лица с указанием причины ее отсутствия оформить новую трудовую книжку.

Во всех случаях приема на квалифицированную работу *работодатель вправе потребовать документ о специальном образовании или профессиональной подготовке*. А для работы по некоторым специальностям и должностям (врач, фармацевтический работник, судья, водитель транспорта и др.) наличие соответствующего уровня профессиональной подготовки предусмотрено законом, поэтому предъявление документа о профессиональной подготовке в этих случаях обязательно. Отсутствие его ведет к невозможности заключить трудовой договор, а если договор был заключен, то подлежит расторжению по ст. 84 ТК.

Вопрос об уровне образовательных и квалификационных требований, которые могут и должны быть предъявлены к работнику при приеме на работу, является довольно сложным. В тех случаях, когда уровень таких требований установлен законом, все ясно — отступать от этих требований нельзя. В остальных случаях вопрос решается в зависимости от субъективного мнения работодателя, что, разумеется, вызывает разноречивость в уровне требований к профессиональной подготовке работников.

В настоящее время в целях обеспечения единства требований к кадрам и приблизительно одинакового квалификационного уровня работников действуют нормативные акты, устанавливающие квалификационные требования к рабочим и служащим по профессиям и должностям, которыми следует руководствоваться при заключении трудовых договоров. (Тарифно-квалификационные характеристики по должностям служащих. — М.: ИНФРА-М, 2000; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. — М.: Приор, 2002, и др.)

В некоторых случаях, предусмотренных законом, необходимо представление иных документов. Например, для ряда категорий работников, в том числе несовершеннолетних, Трудовым кодексом и другими федеральными законами установлено обязательное медицинское освидетельствование (ст. 69, 213 ТК). Вот почему поступающий на работу должен предъявить документ о его прохождении. Требовать такого свидетельства от других категорий работников нельзя. **Требовать от граждан при приеме на работу документы, не предусмотренные законом, запрещается** (ст. 65 ТК).

Трудовой договор должен быть заключен **в письменной форме**, составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у работодателя, другой передается ра-

ботнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя. Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае оформление договора должно быть произведено в течение 3 рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который должен быть доведен до сведения работника в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. Ознакомление с приказом обязательно осуществляется под роспись. Если работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, письменно оформленный трудовой договор должен быть зарегистрирован в органе местного самоуправления по месту его жительства (ст. 303 ТК). Письменный трудовой договор в этом случае является документом, подтверждающим время работы у физического лица.

ВОПРОС 17

Испытание при приеме на работу и его правовое значение

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено **испытание**, цель которого — проверка соответствия работника поручаемой работе. Испытание должно быть включено в трудовой договор как одно из его условий (ст. 70 ТК).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника **полностью распространяется трудовое законодательство**, поскольку трудовой договор уже заключен. Работодатели часто нарушают это требование закона. Встречаются случаи, когда в период испытания работнику не выплачивается заработная плата или снижается ее размер; до окончания испытания не производится оформление трудового договора. Допускаются грубейшие нарушения трудовых прав граждан, когда трудовой договор не заключается, заработная плата за время испытания не выплачивается, а по окончании испытания гражданину объявляется, что он испытание не выдержал. В такой ситуации, поскольку трудовые отношения оформлены не были, работник лишен возможности защитить свои права.

Срок испытания **не может превышать 3 месяца**, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений — 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель. В указанный срок не входит период болезни и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

В ст. 70 ТК предусмотрен *перечень категорий работников, которым испытание при приеме на работу не устанавливается*. В данный перечень включены: беременные женщины, женщины, имеющие детей до полутора лет; несовершеннолетние; лица, окончившие учреждения профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного

года со дня окончания образовательного учреждения; избранные на выборную должность; поступающие на работу по конкурсу и некоторые др.

Особенности правового положения работника в период испытания заключаются в том, что при неудовлетворительном его результате работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее чем за 3 дня, с указанием причины (ст. 71 ТК). Договор расторгается без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Трудовой кодекс предоставил право и работнику *уволиться в период испытания по собственному желанию*. Для этого он должен письменно за 3 дня до увольнения предупредить работодателя о своем нежелании продолжать работу. Таким образом, Кодекс уравнил стороны в правах прекратить трудовой договор в период испытания, что, бесспорно, является справедливым.

ВОПРОС 18

Понятие изменения трудового договора

Изменение трудового договора — это изменение его условий, согласованных сторонами. Поскольку условия трудового договора устанавливаются при его заключении по соглашению между работником и работодателем, работник имеет право на сохранение в период работы этих условий. В связи с этим ст. 60 ТК запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Под изменением трудового договора понимается изменение следующих существенных условий:

- ◆ **трудовой функции** (специальности, квалификации, должности или круга обусловленных трудовым договором работ);
- ◆ **места работы** (организации, предприятия, учреждения, а также структурного подразделения организации), обусловленного трудовым договором;
- ◆ **местности** (под другой местностью понимается другой населенный пункт в соответствии с существующим административно-территориальным делением);
- ◆ **организационно-правовой формы** работодателя — юридического лица в результате его реорганизации или изменения подведомственности;
- ◆ **иных существенных для работника условий труда** (размера заработной платы, режима рабочего времени, льгот и преимуществ, которыми пользовался работник, и т. д.).

Об изменении трудового договора свидетельствует **смена собственника** имущества организации.

Изменение **условий трудовой деятельности** может происходить двояко:

- ◆ при перемещении работника на работу, не предусмотренную трудовым договором, т. е. при переводе его на другую работу;
- ◆ когда работник остается на своем рабочем месте, т. е. перемещения не происходит, но в силу определенных обстоятельств на его рабочем месте существенно меняются условия труда.

По соглашению между работником и работодателем возможно любое изменение условий трудовой деятельности, в любое время, на любой срок, по любым причинам при условии, чтобы при этом не нарушалось трудовое законодательство и не ухудшалось положение работника по сравнению с законодательным. При этом инициатива может исходить от любой стороны трудового договора. Закон не связывает стороны какими-либо процедурами, сроками и т. д. Единственное, что требуется, — это письменное оформление достигнутого соглашения (ст. 57 ТК).

Изменение условий трудового договора в одностороннем порядке по воле одной из сторон не допускается, за исключением отдельных случаев, предусмотренных законом.

ВОПРОС 19

Понятие переводов работников на другую работу и их виды

Законодательство о переводах на другую работу преследует две цели: во-первых, обеспечить работнику право на те условия труда, которые были согласованы сторонами при приеме на работу, т. е. обеспечить стабильность трудового отношения и гарантировать трудовые права работника; во-вторых — защитить интересы работодателя, предоставить ему возможность некоторого маневрирования рабочей силой, когда возникает объективная необходимость произвести перестановки работников (для замещения временно отсутствующего работника — больного, находящегося в отпуске, в командировке и т. д.; для выполнения неотложных ремонтных, аварийных работ и в других случаях).

В трудовом праве различают 2 вида перемещений работников:

- 1) перемещения, сопряженные с изменением условий трудового договора, т. е. на работу, не обусловленную трудовым договором. Они называются **переводами на другую работу и требуют согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных ч. II и III ст. 72² ТК;
- 2) перемещения на другое рабочее место, не сопровождающиеся изменением условий трудового договора. Они **не признаются переводами на другую работу, не требуют согласия работника** и допускаются по распоряжению работодателя.

Знание различий между указанными видами перемещений дает возможность работодателю использовать свое право производить в необходимых случаях перестановки работников, не нарушая при этом их законных прав, т. е. не нарушая условий трудового договора.

Из ст. 72¹ ТК следует, что **переводом на другую работу, требующим согласия работника, признается такое перемещение работника, которое сопровождается изменением трудовой функции, места работы, местности, а также иных существенных условий трудового договора**. Договоренность требуется даже при таком перемещении в пределах предприятия, организации без изменения трудовой функции работника.

Согласие работника на перевод в указанных случаях должно быть получено работодателем в письменной форме (ст. 72¹ ТК). Закон не устанавливает порядка оформления согласия, но очевидно, что оно должно быть получено до издания приказа (распоряжения) работодателя о переводе, ибо в противном случае приказ не будет иметь юридической силы.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается по п. 5 ст. 77 ТК.

Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, *если это не влечет изменения условий трудового договора.*

Трудовым законодательством предусмотрены 2 вида переводов на другую работу:

- 1) переводы на другую постоянную работу, осуществляемые без указания срока перевода;
- 2) временные переводы на другую работу, производимые на определенный срок, указанный в приказе (распоряжении) работодателя.

Если в приказе или распоряжении срок не указан, перевод считается постоянным.

ВОПРОС 20

Порядок переводов работников на другую постоянную работу

Переводы на другую постоянную работу всегда требуют письменного согласия работника, и исключений из этого правила закон не устанавливает. Следовательно, отказ работника от такого перевода всегда правомерен и не может вызвать каких-либо неблагоприятных последствий для него (наложения взыскания, лишения премии, увольнения).

Расторжение трудового договора вследствие отказа от перевода на другую постоянную работу возможно **только в 3 случаях**:

- 1) если работодатель переезжает в другую местность, а работник отказывается переехать вместе с ним, трудовые отношения объективно не могут быть продолжены и трудовой договор с работником расторгается по п. 9 ст. 77 ТК с выплатой ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК). Ни в коем случае нельзя требовать от работника заявление об увольнении по собственному желанию и производить увольнение по ст. 80 ТК, ибо в этой ситуации будут грубо нарушены права работника, связанные с сохранением непрерывного трудового стажа и выплатой выходного пособия;
- 2) если по медицинскому заключению работник не может выполнять свою работу и нуждается в переводе на другую работу, однако от перевода отказался, либо у работодателя отсутствует соответствующая работа. В этом случае трудовой договор расторгается по п. 8 ст. 77 ТК, поскольку работодатель не вправе использовать работника на работе, которую он по состоянию здоровья не может выполнять, при этом должны быть соблюдены требования ст. 73 ТК;
- 3) если у работодателя есть законное основание уволить работника, но вместо увольнения ему предлагается перевод на другую работу. Здесь отказ от перевода является основанием для расторжения трудового договора. При этом увольнение производится не за отказ от перевода, а по тому основанию, которое имеется у работодателя для расторжения трудового договора (например, сокращение штатов).

В некоторых случаях, предусмотренных законодательством, расторжению трудового договора должно предшествовать предложение работнику перейти на другую работу. В соответствии с Трудовым кодексом работодатель обязан предложить перевод: при сокращении штатов (п. 2 ст. 81 ТК); при невозможности продолжать работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК) или вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК), и в некоторых других случаях. Несоблюдение этого требования может послужить основанием для восстановления уволенного работника на работе. При любых других основаниях для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК), в том числе за нарушения, допущенные работником, а также по иным обстоятельствам, предусмотренным в ст. 83 и 84 ТК, работодатель вправе вместо увольнения предложить работнику другую работу. Поскольку перевод требует согласия работника, отказ от перевода является в этих случаях основанием для расторжения трудового договора по соответствующей статье Кодекса.

ВОПРОС 21

Временные переводы на другую работу

Временные переводы (ст. 72² ТК) по общему правилу также допускаются только с письменного согласия работника. Однако из этого правила есть исключения.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а при переводе для замещения временно отсутствующего работника — до выхода этого работника на работу (ч. I ст. 72² ТК).

Части II, III и IV ст. 72² ТК предусматривают основания и порядок временного перевода на другую работу по распоряжению работодателя **без согласия работника**:

- ◆ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, стихийного бедствия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. II ст. 72² ТК);
- ◆ в случае простоя (временной приостановки работы по производственно-техническим причинам), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если эти обстоятельства вызваны чрезвычайными ситуациями, предусмотренными ч. II ст. 72² ТК (ч. III ст. 72² ТК).

Перевод без согласия работника в указанных случаях допускается на срок до одного месяца. При этом перевод на работу более низкой квалификации вследствие обстоятельств, предусмотренных ч. II ст. 72² ТК, требует письменного согласия работника.

При переводах без согласия работника оплата его труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При осуществлении переводов на другую работу необходимо иметь в виду *некоторые ограничения, вытекающие из законодательства*.

Статья 72¹ ТК запрещает перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Нельзя переводить работника на материально ответственную работу, требующую заключения договора о полной материальной ответ-

ственности, если работник откажется от заключения такого договора. Дело в том, что обязать работника подписать подобный договор невозможно, а доверить ценности без заключения договора опасно, поскольку в случае их недостачи взыскание с работника ущерба в полном размере весьма проблематично.

Не следует переводить работника на работу, которую он объективно не может выполнять из-за отсутствия специальных знаний, навыков, опыта.

Нельзя переводить работников на работу без обеспечения их необходимыми средствами защиты, а также на работу, угрожающую их жизни или здоровью. Статья 4 ТК относит требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если он не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает его жизни или здоровью, к принудительному труду. А принудительный труд в России запрещен.

ВОПРОС 22

Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место

Изменение трудового договора возможно в случаях, когда работник не перемещается на другое рабочее место, однако в силу определенных обстоятельств, не зависящих от работника и не согласованных с ним, на его рабочем месте существенно меняются условия трудовой деятельности. Здесь возможны следующие ситуации.

Если в результате купли-продажи (в том числе приватизации) или других обстоятельств **произошла смена собственника организации, либо изменилась ее организационно-правовая форма**, либо произошла реорганизация юридического лица в форме слияния, разделения, выделения, присоединения, изменяются трудовые договоры, ранее заключенные с работниками. Во всех указанных случаях меняется сторона трудового договора — работодатель. Совершенно очевидно, что работники могут не пожелать продолжать трудовые отношения с новым собственником, с новым работодателем. Исходя из этого ст. 75 ТК устанавливает, что в таких случаях трудовые отношения с согласия работников продолжают, т. е. основаниями увольнения работников эти обстоятельства не являются (за исключением отдельных категорий работников, трудовые договоры с которыми могут быть расторгнуты новым собственником, — это руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры). При отказе работника продолжать работу в новых условиях трудовой договор с ним расторгается по п. 6 ст. 77 ТК.

Изменение трудового договора может произойти вследствие **изменения по инициативе работодателя организационных или технологических условий труда**, но при продолжении работником работы на своем месте без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК). Это может быть изменение режима работы организации или индивидуального предпринимателя, введение сменного режима труда или непрерывного производственного процесса, техническое переоснащение рабочих мест и т. д. Не могут вводиться только такие изменения существенных условий трудового договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Таким образом, в данном случае имеет место и допускается законом изменение трудовых договоров в одностороннем порядке по инициа-

тиве и воле работодателей. При этом закон *возлагает на работодателя следующие обязанности.*

Об изменении условий труда и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено законодательством. При несогласии работника на продолжение работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации, состоянию здоровья, а при отсутствии таковой — нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отказе от перевода или отсутствии работы, на которую может быть переведен работник, трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК).

Работодатель — физическое лицо обязан предупредить работника об изменении условий его труда в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель — индивидуальный предприниматель имеет право изменять условия трудового договора только в случае, если эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 306 ТК).

ВОПРОС 23

Отстранение от работы

Отстранение от работы — это временное недопущение работника к работе по основаниям и в порядке, установленным законом. По общему правилу отстранение от работы сопровождается приостановкой выплаты заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Иногда необоснованно допускается отождествление понятий «отстранение от работы» и «прекращение трудового договора, увольнение».

Прекращение трудового договора и увольнение работника влечет аннулирование трудового отношения между работником и работодателем со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями, прекращение прав и обязанностей сторон.

Отстранение от работы (недопущение к работе) возможно только по основаниям, содержащимся в ст. 76 ТК. При этом отстранение работника от работы является одновременно и правом и обязанностью работодателя.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ◆ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ◆ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ◆ не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- ◆ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ◆ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую работу;
- ◆ по требованию уполномоченных органов и должностных лиц;
- ◆ в других случаях, предусмотренных законодательством.

В предпоследнем случае работодатель не может самостоятельно принять решение об отстранении от работы, а должен это сделать только по требованию компетентных органов и должностных лиц, действующих в соответствии с законодательством. Так, только по требованию соответствующих правоохранительных органов может быть отстранен от работы работник, против которого возбуждено уголовное дело или которому предъявлено обвинение в совершении преступления.

Отстранение от работы происходит на весь период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для указанных действий работодателя. Так, не может быть не допущен к работе на следующий день работник, накануне отстраненный от работы в связи с появлением в нетрезвом состоянии, даже если работодатель принял решение о его увольнении за данное нарушение. Он вправе выполнять свои обязанности по день увольнения, указанный в приказе (распоряжении) работодателя о расторжении с ним трудового договора.

В случаях отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Работнику, который не прошел обучение в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 157 ТК).

ВОПРОС 24

Общие основания прекращения трудового договора

Общим основаниям прекращения трудового договора посвящена ст. 77 ТК. Регламентация порядка прекращения трудового договора по большинству оснований, содержащихся в этой статье, дается в других статьях Трудового кодекса.

Пункт 1 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора по соглашению сторон**, которое может последовать в любое время (ст. 78 ТК). Правовой регламентации порядка расторжения трудового договора по данному основанию в законе не дается.

Пункт 2 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора, заключенного на определенный срок, вследствие истечения срока**, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Тогда трудовое отношение считается продолженным уже на неопределенный срок, т. е. условие о сроке работы утрачивает силу.

Порядок расторжения срочного трудового договора конкретизирован ст. 79 ТК. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК).

Пункт 3 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора по инициативе работника**, порядок которого регулируется ст. 80 ТК.

Пункт 4 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора по инициативе работодателя**. Основания для увольнения работников по инициативе работодателя указаны в ст. 71 и 81 ТК. Поэтому ссылки в приказе об увольнении и в трудовой книжке увольняемого работника должны быть сделаны не на п. 4 ст. 77, а на ст. 71 или соответствующий пункт ст. 81 ТК.

Пункт 5 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора в связи с переводом работника** по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную работу (должность).

Увольнение по переводу к другому работодателю требует: согласия работника на перевод; согласия работодателя по месту работы уволить

работника в порядке перевода; согласия работодателя по будущему месту работы принять работника по переводу.

Увольнение вследствие перехода на выборную должность производится только после того, как состоится акт избрания работника на эту должность.

Пункт 6 ст. 77 ТК предусматривает **прекращение трудового договора вследствие отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации**, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Конкретизация вопросов увольнения по данному основанию дается в ст. 75 ТК.

По п. 7 ст. 77 ТК происходит **расторжение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора**. Имеются в виду случаи, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Регламентация порядка увольнения по данному основанию дается в ст. 74 ТК.

По п. 8 ст. 77 ТК основанием для прекращения трудового договора является **отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением**, выданным в установленном законом порядке, либо **отсутствие у работодателя соответствующей работы**. Регламентация порядка увольнения по данному основанию дается в ст. 73 ТК. Увольнение производится с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК).

По п. 9 ст. 77 ТК **трудовой договор расторгается в случае отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность**. При отказе от переезда в другую местность трудовые отношения не могут продолжаться и в связи с этим наступает увольнение с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК).

Пункт 10 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**. Перечень этих обстоятельств дается в ст. 83 ТК. Поэтому при увольнении по любому из них в приказе и трудовой книжке увольняемого работника должна быть дана ссылка не на п. 10 ст. 77 ТК, а на соответствующий пункт ст. 83 ТК.

Пункт 11 ст. 77 ТК предусматривает **расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения тру-**

договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Перечень таких нарушений содержится в ст. 84 ТК.

Продолжение работы исключается в следующих случаях:

- ◆ при заключении трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- ◆ при заключении трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- ◆ при отсутствии соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами;
- ◆ при заключении трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- ◆ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, работодатель обязан предложить ему перевод на другую работу. При отказе от перевода увольнение производится с выплатой работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, работодатель не обязан предлагать ему другую работу и увольнение производится без выплаты выходного пособия (ст. 84 ТК).

ВОПРОС 25

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Общие требования закона к **расторжению трудового договора с работником по инициативе работодателя** сводятся к следующему.

1. Перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен законом. Увольнение по причинам, не предусмотренным законом, **является грубым нарушением трудового законодательства**. В то же время в Трудовом кодексе определен круг лиц, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по основаниям, установленным в самом трудовом договоре. Таким образом, трудовой договор по инициативе работодателя может расторгаться по основаниям, указанным в законе, а также установленным в трудовом договоре по соглашению сторон, в тех случаях, когда это допущено законодательством.

2. Формулировка причины расторжения трудового договора в приказе и в трудовой книжке работника должна **точно соответствовать формулировке закона**. Если увольнение производится по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, должна быть сделана ссылка на соответствующее условие трудового договора, а также на статью Трудового кодекса, разрешающую устанавливать в трудовом договоре дополнительные основания увольнения соответствующей категории работников.

3. Обязательным является **соблюдение установленного законом порядка увольнения**, который включает в себя:

- ♦ необходимость согласования увольнения некоторых категорий работников с соответствующими органами;
- ♦ ограничения в праве увольнения отдельных категорий работников;
- ♦ обязанность выплачивать выходное пособие при увольнении в случаях и в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями.

В соответствии со ст. 82 ТК работодатель обязан учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при увольнении члена профсоюза по следующим основаниям:

- ◆ при сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК);
- ◆ при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК);
- ◆ вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, — п. 5 ст. 81 ТК. (Порядок учета мнения профсоюзного органа при увольнении работников определен ст. 373 ТК.)

Увольнение по перечисленным выше основаниям руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК). Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, не могут быть уволены по инициативе работодателя в период разрешения конфликтной ситуации. Для увольнения требуется предварительное согласие органа, уполномочившего их на представительство (ст. 405 ТК).

Депутаты представительных органов, не освобожденные от основной работы, также могут быть уволены по инициативе работодателя только с согласия органа, депутатами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя несовершеннолетних требует согласия государственной инспекции труда субъекта РФ, а также комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК).

При увольнении вследствие полной ликвидации организации согласования со всеми указанными выше органами не требуется.

Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя в период их временной нетрудоспособности и отпуска. Исключение из этого правила: полная ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 81 ТК).

Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя ни по каким основаниям, кроме полной ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Увольнение беременной женщины допускается, если она работает по срочному трудовому договору, заключенному для замещения временно отсутствующего работника, если невозможен перевод с ее письменного согласия на работу, которую она может выполнять.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть

уволены только вследствие ликвидации организации, а также совершения ими виновных действий, увольнение за которые предусмотрено п. 5–8, 10 и 11 ст. 81 ТК, п. 2 ст. 336 ТК (ст. 261 ТК).

В случаях, установленных в законе, увольнение работника по инициативе работодателя производится с выплатой выходного пособия (ст. 178 ТК). Пособие выплачивается при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, увольнении в соответствии с медицинским заключением и в ряде других случаев, когда увольнение не связано с виновным поведением работника. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены и другие случаи выплаты выходных пособий.

В законе определены размеры выходных пособий. Во всех случаях минимальный размер пособий составляет 2-недельный средний заработок работника; иногда пособия выплачиваются в более высоком размере. В коллективных и трудовых договорах могут быть установлены повышенные размеры пособий.

4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя даже при наличии оснований, предусмотренных законом, как правило, **не является обязанностью работодателя, а является только его правом**. Исключение составляют случаи, когда трудовые отношения объективно не могут быть продолжены. Поэтому следует избегать увольнения работников, если это не является крайней необходимостью.

ВОПРОС 26

Расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

Расторжение трудового договора с работником по данному основанию предусмотрено п. 1 ст. 81 ТК.

Ликвидация — это полное прекращение деятельности юридического лица, которое может последовать по воле собственников (учредителей) или по решению суда, в том числе в случае банкротства. При ликвидации нет правопреемства, права и обязанности ликвидируемого юридического лица не переходят к другим лицам и все работники подлежат увольнению. Поскольку трудовые отношения объективно не могут быть продолжены, не требуется согласования увольнений с какими-либо органами. Аналогично расторгается трудовой договор с индивидуальным предпринимателем, который вправе в любое время прекратить свою деятельность.

Установлен следующий порядок расторжения трудового договора по данному основанию *в организациях*. Работников предупреждают о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. По истечении срока предупреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплаты производит собственник организации, к которому и должны быть обращены соответствующие требования работников. За работниками, уволенными по данному основанию, в течение 3 месяцев со дня расторжения трудового договора сохраняется непрерывный трудовой стаж.

С письменного согласия работника с ним может быть расторгнут трудовой договор и без предупреждения с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного

пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК).

В случае прекращения деятельности *работодателем — индивидуальным предпринимателем* сроки предупреждения об увольнении, порядок и размеры выплаты выходного пособия и других компенсаций определяются трудовым договором (ст. 307 ТК). Если в трудовом договоре этот вопрос не урегулирован, что, вероятнее всего, имеет место в подавляющем большинстве случаев, увольнение возможно и без предупреждения, и без выплаты выходного пособия. Вряд ли это правильно. Если учесть, что на работе у физических лиц (особенно предпринимателей) занято огромное количество наемных работников, это значит, что практически все они поставлены в неравное положение с работниками организаций и лишены даже минимальной защиты при внезапной потере работы. Предприниматель в то же время оказывается в особо привилегированном положении по сравнению с другими работодателями. Это, кстати говоря, не стимулирует предпринимательскую деятельность с образованием юридического лица. В законе следовало бы установить хотя бы минимальный срок предупреждения об увольнении и выплату выходного пособия.

ВОПРОС 27

Расторжение трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Расторжение трудового договора с работником по данному основанию предусмотрено п. 2 ст. 81 ТК.

Сокращение численности или штата работников производится **по инициативе работодателя либо вышестоящей организации** (в некоторых случаях в отношении государственных юридических лиц). Оно может быть вызвано различными причинами: внедрением техники, приводящим к повышению производительности труда; совершенствованием организации труда с высвобождением работников; сокращением объемов работ; экономическим положением организации и др.

Юридическим основанием для проведения сокращения штатов, как правило, является приказ работодателя. В отдельных случаях таким основанием может быть акт вышестоящей организации, предусматривающий, например, сокращение численности административно-управленческого аппарата подведомственной организации.

Только при наличии юридического основания для сокращения штатов возможно расторжение трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца (если предполагается массовое увольнение работников — не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения мероприятия. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК).

При сокращении численности или штата работников на первый план выдвигаются интересы работодателя, который заинтересован в сохранении лучших, более ценных работников. Из этого исходит и законодательство. Поэтому основным критерием при отборе лиц, подлежащих увольнению, являются деловые качества работника.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179

ТК). Значит, должны быть оставлены на работе более квалифицированные, опытные, добросовестные работники, имеющие лучшие результаты работы. Это требует сравнения, сопоставления и оценки деловых качеств работников, из числа которых должно быть произведено сокращение. При этом не должны учитываться пол, возраст, семейное положение, стаж работы в данной организации и другие обстоятельства.

При равных деловых качествах (равной производительности труда и квалификации) в соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК **предпочтение в оставлении на работе отдается:**

- ◆ семейным — при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ◆ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ◆ работникам, получившим у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ◆ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ◆ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Этот круг может быть расширен в коллективном договоре.

Не подлежат увольнению по данному основанию беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Порядок расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников организации регламентируется ст. 180 ТК. Работодатель обязан не менее чем за 2 месяца персонально предупредить под расписку кандидата на сокращение о предстоящем увольнении. Одновременно он должен предложить работнику перевод на другую работу в данной организации, соответствующую квалификации работника. При отсутствии работы соответствующей квалификации кандидату на сокращение может быть предложена любая другая работа, которую он может выполнять и на которую он согласится перейти. При согласии работника на перевод вопрос о расторжении трудового договора с ним отпадает.

С письменного согласия работника, отказавшегося от перевода, работодатель может его уволить без предупреждения за 2 месяца с выплатой дополнительной компенсации (ст. 180 ТК). При увольнении работодатель производит увольняемому работнику такие же выплаты, как при ликвидации организации. В течение 3 месяцев со дня увольнения за работником сохраняется непрерывный трудовой стаж.

При сокращении индивидуальным предпринимателем численности работников сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемого выходного пособия определяются трудовым договором.

ВОПРОС 28

Расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе

Расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, предусмотрено п. 3. ст. 81 ТК.

В силу ст. 81 ТК инициатива увольнения работников по данному основанию **исходит от работодателя**. Значит, именно работодатель заинтересован в прекращении трудового договора с работником, деятельностью которого он не удовлетворен и которого считает не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе. Из этого следует, что основой для постановки вопроса об увольнении по несоответствию являются неудовлетворительные результаты труда, когда работник стабильно не справляется с работой (не выполняет нормы выработки или круг возложенных на него обязанностей, допускает упущения, ошибки в работе и т. д.).

Невыполнение работником трудовых обязанностей возможно вследствие различных причин. Одна из них кроется в недобросовестности работника, небрежном отношении к своей работе. Другая причина может заключаться в пониженной трудоспособности либо недостаточной квалификации при желании человека работать и добросовестно выполнять производственные задания.

Многолетняя практика применения данного основания увольнения (оно существовало и в КЗоТ 1972 г.) исходила из того, что не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе не может быть признан работник, который не справляется с работой из-за недостаточного опыта, вследствие плохой организации труда на предприятии либо нарушения работодателем трудового законодательства (например, режима работы, приводящего к перегрузкам и переутомлению работника).

Прекращение трудовых отношений по несоответствию предполагает отсутствие вины работника в ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей. Речь идет о добросовестных работниках, которые по не

зависящей от них причине (недостаточная квалификация) не могут справиться с работой.

Основанием для расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе является **недостаточная квалификация, подтверждаемая результатами аттестации**. Здесь всегда требуются неудовлетворительные результаты работы, и доказать несоответствие работника должен работодатель путем проведения аттестации. Определение квалификации и уровня знаний работника требует разработки положения об аттестации, порядка формирования аттестационной комиссии и решения ряда других процедурных вопросов.

Для защиты работников, являющихся членами профсоюза, увольнение производится **с учетом мотивированного мнения выборной профсоюзной организации**. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК).

Поскольку увольнение по несоответствию не связано с виновным поведением работника, работодатель должен принять меры к его трудоустройству, чтобы избежать расторжения трудового договора. Исходя из этого установлено, что увольнению по п. 3 ст. 81 ТК должно предшествовать предложение работнику о переводе на другую работу, которую он может выполнять. И только при отказе от перевода возможно прекращение трудовых отношений.

ВОПРОС 29

Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Пункт 5 ст. 81 ТК предусматривает возможность **увольнения работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей**, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение **требует наличия в совокупности нескольких условий**:

- 1) *невыполнение трудовых обязанностей должно быть неоднократным* (как минимум повторным в течение года, считая от предыдущего нарушения). За первое, даже грубое, нарушение по данному основанию увольнять нельзя;
- 2) *увольнение возможно только за нарушение или невыполнение именно трудовых обязанностей*, т. е. обязанностей, возложенных на работника законодательством или трудовым договором (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов руководителя, технических правил и инструкций и т. д.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

- опоздание на работу или преждевременный уход с работы, нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте;
- отказ без уважительной причины от временного перевода на другую работу, когда перевод не требует согласия работника;
- отказ или уклонение без уважительной причины от прохождения медицинского осмотра (обязательного для некоторых категорий работников), отказ от прохождения в рабочее время обучения правилам техники безопасности и охраны труда;
- невыполнение законных приказов и распоряжений работодателя;
- отказ от выполнения работы, входящей в круг трудовых обязанностей работника.

Нельзя считать нарушениями трудовой дисциплины отказ от выполнения работ, не входящих в круг обязанностей работника; отказ от выполнения незаконных распоряжений работодателя.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей может вызвать увольнение, если оно допущено без уважительной причины. Нельзя, например, уволить работника, если он отказался от перевода при чрезвычайных обстоятельствах на работу, которую он по состоянию здоровья не может выполнять, либо от перевода на работу, связанную с материальной ответственностью, мотивируя свой отказ отсутствием необходимых знаний или опыта работы с ценностями;

- 3) *невыполнение трудовых обязанностей должно иметь место по вине работника*, т. е. оно должно быть допущено умышленно или по неосторожности (небрежности). Умысел предполагает, что работник знал, что он допускает нарушение дисциплины или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, но относился к этому безразлично. Неосторожность (небрежность) предполагает, что работник не знал о том, что он допускает нарушение, но должен был знать это. К совершенным по неосторожности (небрежности) относятся нарушения профессиональных обязанностей, вызванные, например, незнанием закона, инструкций, правил, технологических процессов, которые работник как профессионал должен был знать. Нарушения правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности квалифицируются как совершенные виновно, если работник был заранее ознакомлен с ними работодателем.

Если вины работника в допущенном нарушении нет, расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию последовать не может. Поэтому работодатель всегда должен установить обстоятельства совершенного нарушения и дать ему правильную правовую оценку; при этом обязательно нужно потребовать письменное объяснение работника о причинах и обстоятельствах нарушения;

- 4) *увольнению по п. 5 ст. 81 ТК должно предшествовать применение за ранее совершенный проступок дисциплинарного взыскания*, предусмотренного ст. 192 ТК, наложенного в установленном законом порядке. Дисциплинарное взыскание имеет юридическую силу в течение года со дня его наложения; утратившие силу взыскания во внимание не принимаются.

Увольнение по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК), поэтому оно должно быть произведено в порядке и в сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК). При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, личность ра-

ботника и другие факторы, поскольку увольнение следует применять как крайнюю меру воздействия на работника. Для защиты работников от незаконных увольнений расторжение трудового договора с членом профсоюза по данному основанию требует учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

ВОПРОС 30

Основания расторжения трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Пункт 6 ст. 81 ТК признает **грубыми нарушениями трудовых обязанностей** и предоставляет право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником даже при однократном их совершении следующие противоправные деяния:

- а) **прогул**, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) **появление на работе** (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**;
- в) **разглашение охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- г) **совершение по месту работы хищения** (в том числе мелкого) **чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения**, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда **нарушение работником требований по охране труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Поскольку увольнение по перечисленным основаниям является мерой дисциплинарного взыскания, оно должно осуществляться с соблюдением порядка наложения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК.

ВОПРОС 31

Увольнение работников за прогул

Увольнение за однократный прогул допускается законом, поскольку прогул является серьезным нарушением трудовой дисциплины, дезорганизующим деятельность любого трудового коллектива. Оно регламентируется пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК.

Подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК допускает расторжение трудового договора с работником вследствие прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Прогулом признается:

- ◆ отсутствие работника без уважительных причин на его рабочем месте в течение всего рабочего дня или смены, даже если он находился на территории организации в других производственных помещениях или подразделениях. Выполнение трудовых обязанностей вне рабочего места либо пребывание в другом подразделении организации в связи с выполнением трудовых обязанностей или по другим уважительным причинам не может быть квалифицировано как прогул;
- ◆ отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня; суммирование периодов отсутствия на рабочем месте в течение рабочего дня не допускается.

Прогулами, которые могут повлечь расторжение трудового договора, также являются:

- ◆ невыход без уважительных причин на работу, на которую работник был переведен в соответствии с законодательством;
- ◆ оставление работы работником без письменного предупреждения работодателя об увольнении либо до истечения срока предупреждения, если на это не дал согласия работодатель.

Нельзя квалифицировать как прогул:

- ◆ отказ от перевода на другую работу и невыход на новое рабочее место, если перевод осуществлен работодателем в нарушение закона;

- ◆ невыход на работу вследствие болезни, даже если у работника не имеется больничного листка, но факт болезни удостоверен иными доказательствами, например показаниями свидетелей, справкой станции «Скорой помощи» и т. д.;
- ◆ неявку на работу по другим уважительным причинам (вследствие болезни ребенка, другого члена семьи и по иным семейным обстоятельствам). В последних случаях доказать уважительность причины отсутствия на работе должен сам работник. Однако при необходимости работодатель обязан помочь работнику в этом, например запросить соответствующие документы, опросить свидетелей и т. д.

В соответствии с новым трудовым законодательством нельзя считать прогулом прекращение работником работы по основаниям, допускаемым законом, например вследствие задержки выплаты заработной платы, а также наличия угрозы жизни и здоровью в силу нарушения работодателем правил охраны труда. Более того, в соответствии со ст. 4 ТК нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, а также работа без обеспечения средствами защиты либо угрожающая жизни или здоровью работника квалифицируются как принудительный труд. А такой труд в России запрещен.

Увольнение за прогул признается мерой дисциплинарного взыскания, поэтому оно требует соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК).

ВОПРОС 32

Увольнение работников за появление на работе в нетрезвом состоянии

Подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение допускается **и при однократном появлении** работника на работе в таком состоянии. При этом не имеет значения, когда работник появился в состоянии опьянения: в начале, в середине или в конце рабочего дня. Работника, появившегося в подобном состоянии, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) в этот день (смену) (ст. 76 ТК). Однако для увольнения не имеет значения, отстранялся работник от работы или нет.

Увольнение возможно, если работник находился в состоянии опьянения в рабочее время в месте выполнения своих трудовых обязанностей либо не на своем рабочем месте, но на территории организации или на объекте, где он должен был выполнять трудовые обязанности. Нетрезвое состояние работника, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены **как медицинским заключением, так и другими видами доказательств** (свидетельскими показаниями, объяснениями непосредственного руководителя, актом отстранения от работы и др.).

Увольнение по данному основанию является дисциплинарным взысканием, поэтому требует соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК).

ВОПРОС 33

Увольнение работников вследствие разглашения охраняемой законом тайны

Подпункт «в» п. 6 ст. 81 ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора вследствие разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

Увольнение по данному основанию **допускается за однократное нарушение.**

В Законе «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 дается понятие *государственной тайны* как защищаемых государством сведений в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации. В нем подробно перечисляются сведения, которые в указанных выше сферах деятельности могут быть отнесены к государственной тайне (ст. 5).

В ст. 7 Закона определены сведения, которые не подлежат засекречиванию, разглашение которых не является правонарушением и не может привести к расторжению трудового договора.

Допуск работника к государственной тайне и взаимные обязательства работника и работодателя фиксируются в трудовом договоре, т. е. являются обязательными его условиями. Следовательно, за разглашение сведений, составляющих государственную тайну, может быть прекращен трудовой договор только с работниками, которые в установленном законом порядке допущены к государственной тайне.

В Законе «О коммерческой тайне» от 29 июня 2004 г. № 98-ФЗ под *коммерческой тайной* понимается конфиденциальная информация, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Исходя из этого, к коммерческой тайне Закон относит научно-техническую, технологическую, производственную, финансово-экономическую или иную информацию (в том числе секреты

производства), которая имеет коммерческую ценность, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой ее обладатель установил режим коммерческой тайны.

В Законе определены сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну. Установлен в Законе и порядок допуска работников к коммерческой тайне.

Право на определение перечня и состава такой информации принадлежит ее обладателю.

Служебная тайна включает в себя информацию, которой владеют должностные лица и другие работники в силу своего служебного (должностного) положения. Сведения, составляющие служебную тайну, должны быть определены работодателем с учетом интересов организации и требований законодательства. К служебной тайне может быть отнесена информация, касающаяся научных разработок, внедрения новых технологий, изобретений, открытий и т. д. Закон требует сохранения врачебной, банковской тайны, тайны следствия и т. п.

Защита персональных данных работников регламентируется ст. 85–90 ТК и Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации, которая может быть получена только от него самого. При необходимости получить сведения о работнике от третьих лиц работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Лица, допущенные в силу служебного положения к персональным данным работников, не вправе распространять (разглашать) их без согласия работника или наличия иного законного основания.

В трудовые договоры с работниками, имеющими доступ к информации, составляющей коммерческую или служебную тайну, а также допущенными к персональным данным работников, следует включать условие о ее неразглашении (ст. 57 ТК). Каждого такого работника необходимо подробно ознакомить с перечнем сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, и правовым режимом персональных данных работников.

Основанием для расторжения трудового договора является предание огласке соответствующих сведений, в результате чего они становятся известны третьим лицам. Факт разглашения информации конкретным работником должен быть доказан работодателем.

Увольнение возможно только при наличии вины работника в совершенном деянии в форме умысла или неосторожности (небрежности). Если работник не знал и не мог знать, что сведения составляют охраняемую законом тайну, не был ознакомлен при заключении трудового договора с перечнем сведений, составляющих тайну, не был предупрежден о неразглашении соответствующей информации, вина работника отсутствует и его увольнение последовать не может.

Возможны случаи, когда работодатель не создал работнику необходимых условий, обеспечивающих надежную охрану документов и других материалов, содержащих не подлежащие разглашению сведения. В подобных случаях у работодателя также нет основания для увольнения работника.

ВОПРОС 34

Увольнение работников за хищение по месту работы

Подпункт «г» п. 6 ст. 81 ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Основанием для увольнения может быть хищение имущества, принадлежащего как работодателю, так и другим лицам (работникам, посетителям организации, обслуживаемому населению и т. д.).

Любое хищение, а также умышленное уничтожение или умышленная порча чужого имущества **влекут как минимум административную ответственность** в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях. Она наступает за умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества, если оно не повлекло причинения значительного ущерба, а также за мелкое хищение чужого имущества путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты. В остальных случаях хищение, а также уничтожение или повреждение чужого имущества **влекут уголовную ответственность** в соответствии со ст. 158–168 УК РФ.

В связи с этим совершение работником указанных действий требует обязательной передачи материала в правоохранительные органы для решения вопроса о привлечении виновного к административной либо уголовной ответственности.

Увольнение может быть произведено только после того, как факт хищения, умышленного уничтожения или порчи имущества удостоверен вступившим в законную силу обвинительным приговором суда (при возбуждении уголовного дела) или постановлением компетентного органа о наложении на виновного административного наказания (если нарушение было квалифицировано как административное правонарушение). Увольнение работника, произведенное без соблюдения указанного порядка, незаконно.

Увольнение должно быть произведено в сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК). Однако в данном

случае месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления уполномоченного органа о применении административного наказания (п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»).

ВОПРОС 35

Увольнение работников за нарушение правил охраны труда

Увольнение работников за нарушение правил охраны труда связано с созданием реальной угрозы жизни и здоровью работников и нарушением их конституционного права на труд в условиях безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ).

Подпункт «д» п. 6 ст. 81 ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником за нарушение им требований по охране труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Поскольку соблюдение в процессе работы требований охраны труда — юридическая обязанность каждого работника (ст. 21 ТК), **по данному основанию может быть уволен любой работник**. Однако увольнение возможно только за конкретный виновный проступок работника, приведший к тяжким последствиям или создавший реальную угрозу их наступления. Помимо доказательства факта проступка, вины работника (умышленной или неосторожной) необходимо установить причинную связь между проступком и последствиями, которые наступили либо могли наступить.

Поэтому увольнению по данному основанию всегда должно предшествовать рассмотрение всех обстоятельств совершенного проступка **с составлением письменного заключения компетентных лиц**. Если произошел несчастный случай, необходимо проведение расследования причин в соответствии с требованиями ст. 227–230 ТК. Иначе не исключены необоснованные увольнения работников, а иногда и случаи переложения на работника ответственности за упущения в области охраны труда, допущенные должностными лицами или другими сотрудниками.

Увольнение является мерой дисциплинарного взыскания и требует соблюдения установленного ст. 193 ТК порядка наложения дисциплинарных взысканий.

ВОПРОС 36

Увольнение работников за утрату доверия

Увольнение работников за утрату к ним доверия со стороны работодателя регламентируется п. 7 ст. 81 ТК.

Утрата доверия является основанием увольнения ограниченного круга лиц — только работников, обслуживающих денежные или товарные ценности. Товарные ценности не следует отождествлять с материальными ценностями, понятие которых значительно шире. Товарные ценности являются разновидностью материальных; это предназначенные для оптовой или розничной продажи ценности, т. е. в основном предметы потребления, призванные удовлетворять материальные потребности граждан.

Субъектами увольнения по данному основанию являются работники, непосредственно связанные с движением денежных средств и товаров. К ним относятся: продавцы, кассиры, инкассаторы, шоферы такси и другие работники, непосредственно обслуживающие указанные ценности. На другие категории работников данное основание увольнения не распространяется (на бухгалтеров, экономистов, ревизоров и т. д.).

Работники, непосредственно занятые приемом, хранением, транспортировкой, распределением, продажей, переработкой товарных и денежных ценностей, могут быть уволены по данному основанию независимо от того, заключен с ними договор о материальной ответственности или нет.

Увольнение за утрату доверия *возможно, если:*

- ◆ был совершен виновный проступок, связанный с обслуживанием денежных или товарных ценностей;
- ◆ проступок повлек или мог повлечь неблагоприятные последствия (недостачу ценностей, хищение, обман потребителей и др.);
- ◆ по своему характеру этот проступок свидетельствует о невозможности в дальнейшем доверять работнику ценности. Как правило, имеются в виду проступки, свидетельствующие о нечестности человека или небрежном отношении к ценностям.

Поводом к увольнению может послужить небрежное хранение денежных средств или нарушение правил ведения кассовых операций кассиром, обман покупателя продавцом, фальсификация товаров и т. п.

Проступок должен быть *совершен по вине работника*, т. е. умышленно или по небрежности. Отсутствие вины исключает возможность увольнения.

Расторжение трудового договора возможно не только тогда, когда виновный проступок уже повлек неблагоприятные последствия, но и когда он мог их повлечь. Например, небрежное хранение кассиром денежных средств дает основание уволить его за утрату доверия независимо от того, произошла их недостача (хищение) или нет.

Увольнение не требует системы нарушений и *возможно за первый проступок*.

При установлении факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники, обслуживающие денежные или товарные ценности, могут быть уволены за утрату доверия и в том случае, если указанные действия не связаны с их работой (п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2).

Если проступок совершен по месту работы или в связи с выполнением трудовых обязанностей, увольнение квалифицируется как дисциплинарное взыскание и требует соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК) (см. п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.). Если же он совершен вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения его работодателем (ч. V ст. 81 ТК).

ВОПРОС 37

Увольнение работников за совершение аморального проступка

Закон допускает возможность расторжения трудового договора **за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка**, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК).

По данному основанию могут быть уволены только работники, для которых воспитательная деятельность является основным содержанием труда: учителя школ, преподаватели всех типов учебных заведений, мастера производственного обучения на предприятиях, воспитатели детских учреждений и другие работники, занятые выполнением воспитательных функций.

Расширительно толковать указанный круг работников нельзя.

Увольнение работника возможно **вне зависимости от того, где совершен аморальный проступок**: на работе, в быту, в общественном месте. Это один из редких в трудовом законодательстве случаев, когда трудовой договор может быть расторгнут за проступок, не связанный с трудовыми обязанностями. Но это понятно и правильно, поскольку человек, занимающийся воспитанием людей, должен иметь на это не только формальное (наличие соответствующей профессиональной подготовки), но и моральное право.

Как следует из текста п. 8 ст. 81 ТК, не всякий аморальный проступок может вызвать увольнение, а лишь такой, который **не совместим с воспитательными функциями**, т. е. проступок должен быть серьезным и исключаящим возможность продолжения работы.

Совершение аморального проступка **должно быть доказано**. Нельзя увольнять работника на основе общей оценки его поведения, а также на основе непроверенных данных, слухов и другой недостаточно подтвержденной информации. При этом нужно принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, учитывать личность работника, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства.

При расторжении трудового договора по п. 8 ст. 81 ТК следует иметь в виду, что если проступок совершен по месту работы или в связи с выполнением трудовых обязанностей, увольнение квалифицируется как

дисциплинарное взыскание и требует соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК) — п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. Если же проступок совершен вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения его работодателем (ч. V ст. 81 ТК).

ВОПРОС 38

Увольнение работников за принятие необоснованного решения

Увольнение за принятие необоснованного решения касается **только ограниченного круга лиц**: руководителей организаций (филиалов, представительств), их заместителей и главных бухгалтеров, если это решение повлекло нарушение сохранности имущества, неправильное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК). Системы нарушений здесь не требуется, **увольнение возможно за первое нарушение**.

Применение на практике данного основания расторжения трудового договора **требует серьезного анализа ситуации и тщательной проверки** всех обстоятельств принятия решения. Поскольку оценка решения работником, принявшим его, и работодателем может быть прямо противоположной, главное, на чем должно основываться увольнение, — это последствия принятого решения, а именно причинение имущественного ущерба организации. Во всех случаях должна быть установлена непосредственная причинная связь между принятым решением и неблагоприятными для организации имущественными последствиями.

Должна быть установлена также вина работника, принявшего решение, признаваемое необоснованным, в форме умысла или неосторожности (небрежности). Возможно, что решение было принято в экстремальной ситуации, которая могла привести к еще более неблагоприятным имущественным последствиям для организации, либо при обстоятельствах, исключающих принятие иного решения, и т. д.

В ряде случаев ошибочные решения принимаются вследствие непрофессионализма, недостаточных знаний, слабой профессиональной подготовки работников, что свидетельствует о наличии вины. Если же необоснованное решение было принято вследствие недостаточного опыта работника при добросовестном отношении его к выполнению трудовых обязанностей, следует воздержаться от расторжения трудового договора.

ВОПРОС 39

Увольнение за представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

Пункт 11 ст. 81 ТК допускает возможность расторжения трудового договора в случае **представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора**.

Увольнение допускается только в случае, если документы, представленные работником, непосредственно связаны с его трудовой деятельностью и обязательное представление их предусмотрено законодательством. При этом следует руководствоваться перечнем документов, которые в силу закона работник должен представить работодателю, а последний вправе и обязан их потребовать. Эти документы предусмотрены ст. 65 ТК, а также другими нормативными актами, регуливающими порядок заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников.

Основанием для увольнения может быть представление подложных документов, удостоверяющих личность работника, документов об образовании, профессиональной подготовке, о трудовой деятельности (трудовая книжка, справки о работе), о состоянии здоровья или прохождении медицинского осмотра, когда это требуется по закону, и т. д.

Недостоверные сведения о себе или подложные документы, которые **работодатель не вправе требовать от работника**, а работник не обязан представлять, не могут явиться основанием для расторжения с ним трудового договора (сведения о национальной принадлежности, религиозных убеждениях, семейном положении, наличии детей и т. д.). Это вытекает из ст. 86 ТК, а также ст. 23–24 Конституции РФ, закрепляющих право граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается. Исходя из этого ст. 86 ТК запрещает работодателю получать информацию о частной жизни работника. В случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель **вправе получать эту информацию, но только с письменного согласия работника**.

Увольнение возможно, если подложные документы представлены при заключении трудового договора.

ВОПРОС 40

Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководящими работниками организаций

Дополнительные основания для расторжения трудовых договоров с руководящими работниками организаций установлены трудовым законодательством.

1. Пункт 10 ст. 81 ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора с руководителем организации (филиала, представительства) и его заместителями **за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей**. Поскольку это ответственные работники организации, к ним предъявляются повышенные требования. Они могут быть уволены, помимо общих оснований, установленных для всех работников, за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. Закон не разъясняет, что именно считать грубым нарушением; этот вопрос решается в зависимости от конкретных обстоятельств. Увольнение возможно за грубые нарушения трудового законодательства, грубые нарушения в сфере финансово-хозяйственной деятельности организации, злоупотребление служебным положением и другие подобные нарушения.

2. Пункт 13 ст. 81 ТК предусматривает расторжение трудового договора с руководителем организации, а также членами коллегиального исполнительного органа организации **по основаниям, предусмотренным в трудовых договорах** с этими работниками.

Возможность включения дополнительных оснований для прекращения трудового отношения по инициативе работодателя в трудовые договоры с указанными работниками вытекает из ст. 278 ТК и 281 ТК.

3. Статья 278 ТК предусматривает еще **некоторые основания для расторжения трудовых договоров с руководителями** организаций:

- ◆ в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) организаций;
- ◆ в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора с руководителем.

В соответствии со ст. 275 ТК срочный трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Из ст. 278 ТК следует, что уполномоченным органом юридического лица либо собственником может быть принято решение о досрочном прекращении трудового договора. При отсутствии виновных действий руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-кратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК).

4. При смене собственника организации **новый собственник** не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности **имеет право расторгнуть трудовой договор** с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст. 75 ТК). При этом новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже 3 средних их месячных заработков (ст. 181 ТК).

ВОПРОС 41

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Прекращение трудового договора по инициативе работника, независимо от того, заключен трудовой договор на неопределенный срок или на срок определенный, регулируется ст. 80 ТК.

Трудовое законодательство, обеспечивая реализацию гражданами конституционного права свободы труда, предоставило им возможность при желании беспрепятственно оставить работу, т. е. прекратить трудовые отношения с работодателем. В этом смысле стороны трудового договора поставлены в неравное положение. Если работодатель может уволить работника только по основаниям и в порядке, предусмотренном законом, то **работник может по собственному желанию в любое время прекратить трудовые отношения**, расторгнув трудовой договор. Ограничений в праве увольнения по собственному желанию закон не устанавливает.

Единственное требование, которое закон устанавливает, — это **обязанность работника письменно предупредить работодателя за две недели до увольнения**. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Изменение срока предупреждения возможно только по соглашению сторон. В одностороннем порядке ни работник, ни работодатель изменить этот срок не вправе.

В период срока предупреждения работник **вправе отозвать свое заявление**, кроме случаев, когда на его место был приглашен в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя другой работник, которому в силу ч. IV ст. 64 ТК не может быть отказано в приеме на работу в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Работодатель **обязан расторгнуть трудовой договор** в срок, указанный в заявлении работника, если:

- ♦ вследствие уважительных причин работник не может продолжать работу (например, при зачислении в учебное заведение с отрывом от работы, переходе на пенсию и в силу других уважительных причин);
- ♦ работодателем нарушено законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора.

Работодатель **не вправе задерживать увольнение** из-за отсутствия замены или невозможности передачи материальных ценностей, которые обслуживал работник, и по другим причинам.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. **Оставить работу до истечения срока предупреждения нельзя**, и такой проступок дает основание работодателю уволить работника за прогул.

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

Подача заявления об увольнении должна быть добровольной. Если заявление подано под давлением работодателя, **работник вправе оспорить увольнение в суде**, и при доказанности этого факта он подлежит восстановлению на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула. Возможна по требованию работника и компенсация морального вреда.

Для некоторых категорий работников установлены **иные сроки предупреждений об увольнении** по собственному желанию. Они касаются обычно досрочного расторжения срочных трудовых договоров. Так, руководитель организации вправе досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме не позднее чем за 1 месяц (ст. 280 ТК). Временные и сезонные работники о досрочном расторжении трудового договора должны предупредить работодателя письменно за 3 дня (ст. 292 и 296 ТК).

Если в период предупреждения работником об увольнении у работодателя появилось другое основание для расторжения с ним трудового договора (например, за нарушение трудовой дисциплины, прогул, хищение и т. д.), трудовой договор может быть расторгнут по этому основанию.

ВОПРОС 42

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовое законодательство выделяет в самостоятельную группу основания прекращения трудового договора **вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон** (ст. 83 ТК).

1. По п. 1 ст. 83 ТК прекращается трудовой договор с работником **при призыве его на военную службу или направлении его на альтернативную гражданскую службу**.

Для увольнения работника по этому основанию требуется документ, подтверждающий факт призыва на военную службу или направления на альтернативную гражданскую службу. Если работник намерен уволиться в связи с предстоящим призывом, он вправе это сделать на общих основаниях: по собственному желанию с предупреждением за две недели об увольнении.

2. Пункт 2 ст. 83 ТК предусматривает расторжение трудового договора **вследствие восстановления на работе работника**, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

Расторжению трудового договора по данному основанию должно предшествовать предложение работнику перевода на другую работу, что позволит избежать увольнения. При отказе работника перейти на другую работу увольнение производится с выплатой выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка.

3. Пункт 3 ст. 83 ТК предусматривает прекращение трудового договора **вследствие неизбрания работника на должность**. Имеются в виду работы на выборных должностях, а также на должностях, замещаемых по конкурсу. Окончание срока работы на выборной должности, неизбрание на новый срок исключают возможность продолжения трудовых отношений независимо от воли сторон.

4. Пункт 4 ст. 83 ТК предусматривает прекращение трудового договора **при совершении работником преступления**.

Для увольнения по данному основанию требуются в совокупности 2 условия:

- 1) вступление в законную силу обвинительного приговора суда;
- 2) применение судом меры наказания за совершенное преступление, исключающей продолжение работы (лишение свободы, зап-

решение занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и др.). В остальных случаях увольнение по данному основанию последовать не может.

5. По п. 5 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **при признании работника полностью нетрудоспособным** в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке. Практически речь идет об установлении работнику инвалидности. В этих случаях трудовые отношения объективно не могут быть сохранены.

6. По п. 6 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **в связи со смертью работника либо работодателя** — физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим в соответствии со ст. 42, 45 Гражданского кодекса РФ.

7. По п. 7 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **вследствие наступления чрезвычайных обстоятельств**, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и т. д.). При этом требуется, чтобы такое обстоятельство было признано решением Правительства РФ или соответствующим органом исполнительной власти субъекта РФ.

8. По п. 8 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **вследствие дисквалификации или иного административного наказания**, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Дисквалификация заключается в лишении гражданина права занимать руководящие должности в органе управления юридического лица, входить в совет директоров, осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях.

Дисквалификация устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет и назначается судьей. Эта мера административного наказания применяется за нарушения законодательства о труде и правил охраны труда, за ненадлежащее управление юридическим лицом, за нарушение законодательства о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и другие административные правонарушения.

Трудовой договор прекращается и при применении таких административных наказаний, как лишение специального права, административный арест.

Указанные меры административного наказания объективно исключают возможность продолжения работы.

9. По п. 9 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **вследствие истечения срока действия, приостановления действия на срок более 2 месяцев или лишения работника специального права** (лицензии, права на управление транспортными средствами, права на ношение оружия и др.). Эти обстоятельства также исключают возможность продолжения работы.

10. По п. 10 ст. 83 ТК трудовой договор расторгается **вследствие прекращения допуска к государственной тайне**, если выполняемая работа требует такого допуска.

Основания и условия прекращения допуска к государственной тайне предусмотрены ст. 22 и 23 Закона «О государственной тайне». Таковыми являются: однократное нарушение работником обязательств, связанных с защитой государственной тайны; наличие у работника медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и ряд других.

11. По п. 11 ст. 83 ТК трудовой договор расторгается **в случае отмены решения суда или решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе**.

В данной ситуации продолжение трудовых отношений исключено.

12. По п. 12 ст. 83 ТК трудовой договор прекращается **вследствие приведения общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников**, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории России определенные виды экономической деятельности.

Данный пункт ст. 83 ТК введен Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». Обусловлен он сокращением Правительством РФ допустимой доли иностранных работников, используемых на рынках.

Прекращение трудового договора по п. 2, 8, 9, 10 ст. 83 ТК допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

ВОПРОС 43

Оформление прекращения трудового договора

Порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется ст. 84¹ ТК, введенной Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Прекращение трудового договора **оформляется приказом** (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника ему должна быть выдана заверенная копия приказа (распоряжения). При невозможности ознакомления работника с приказом или отказе от подписи на приказе (распоряжении) делается соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы, кроме случаев, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством за ним сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работнику должна быть выдана трудовая книжка и по требованию работника — копии документов о работе.

Если выдать трудовую книжку в день увольнения невозможно в связи с отсутствием работника на работе или отказом последнего от ее получения, работодатель обязан направить уволенному *уведомление о необходимости явиться за получением трудовой книжки или дать согласие на отправление ее по почте*. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Ответственность не наступает также в ряде других случаев, предусмотренных ст. 84¹ ТК.

По письменному обращению работника, не получившего после увольнения трудовую книжку, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

ВОПРОС 44

Судебная защита работников от необоснованных увольнений

Право на судебную защиту является конституционным правом граждан России. Оно распространяется и на **судебную защиту от незаконных и необоснованных увольнений** независимо от того, по чьей инициативе был расторгнут трудовой договор и по какому основанию.

Если уволенный работник считает, что трудовой договор с ним был расторгнут необоснованно, он вправе обратиться в суд, **минуя комиссию по трудовым спорам**. То есть иски, связанные с расторжением трудового договора, рассматриваются непосредственно в суде (ст. 391 ТК).

Предъявляя иск, **работник может требовать** восстановления на работе либо, если он не желает продолжать работу, признания увольнения незаконным и изменения формулировки увольнения на «собственное желание» (ст. 391 ТК). Кроме того, он вправе требовать выплаты среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением. При этом истцы — по искам о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, — освобождаются от уплаты государственной пошлины (ст. 89 ГПК и ст. 393 ТК).

Иск должен быть **предъявлен в течение месяца** со дня вручения уволенному копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки (ст. 392 ТК). Если месячный срок пропущен по уважительной причине, суд вправе восстановить его, поэтому истечение срока предъявления иска не лишает гражданина права обратиться в суд и требовать рассмотрения его заявления.

При признании увольнения незаконным **суд выносит решение** о восстановлении уволенного на работе или, по его просьбе, об изменении формулировки увольнения на «собственное желание». В обоих случаях выносится решение о выплате работнику заработной платы за все время вынужденного прогула (срок выплат не ограничен). По требованию работника суд вправе вынести решение о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, размер которой определяется судом (ст. 394 ТК).

Решение суда о восстановлении на работе **подлежит немедленному исполнению**. При задержке работодателем исполнения решения суда суд выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки (ст. 396 ТК).

ВОПРОС 45

Понятие рабочего времени

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

Регулируя рабочее время, трудовое право выступает **регулятором меры труда** работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателями. Однако мера труда выражается не только в продолжительности рабочего времени, которое работник должен использовать исключительно для выполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Она заключается и в количестве (объеме) работ, установленных трудовым договором: нормах выработки, введенных в установленном законом порядке, должностных обязанностях, обусловленных специальностью, квалификацией или должностью, круге работ, установленных трудовым договором.

Регламентируя продолжительность рабочего времени, государство исходит не только из общественно необходимой меры участия граждан в общественном труде, но и из интересов охраны жизни и здоровья работников. В ст. 37 Конституции РФ соблюдение установленной продолжительности рабочего времени квалифицируется **как гарантия обеспечения права на отдых**. Право граждан, работающих по трудовому договору, на отдых — конституционное право. Из этого следует, что любое произвольное увеличение работодателями продолжительности рабочего времени, что часто встречается в практике работы особенно негосударственных организаций и работодателей — физических лиц, является нарушением конституционного права работников на отдых.

От продолжительности рабочего времени зависит состояние здоровья и трудоспособности человека, им фактически определяется время отдыха, необходимое человеку для восстановления здоровья и трудоспособности, духовного развития, выполнения семейных обязанностей, обязанностей по воспитанию детей и т. д.

Рабочее время регулируется гл. 15–16 ТК, а также рядом других нормативных актов.

Для правового регулирования рабочего времени в современный период характерно, что **закон устанавливает только его предельную продолжительность**, которая не может быть увеличена иначе, как по основаниям и в порядке, предусмотренным законом. Так, предельная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов (ст. 91 ТК). Уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с законодательством возможно в трудовом договоре по соглашению сторон. Это право сторон трудового договора законом не ограничено.

Как следует из ст. 91 ТК, **в рабочее время включается** не только непосредственное выполнение работниками трудовых обязанностей, но и **некоторые другие периоды**. Так, в соответствии со ст. 301 ТК при работе вахтовым методом в рабочее время включается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Согласно ст. 109 ТК в рабочее время включены перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам в течение рабочего дня. Право на такие перерывы имеют те, кто работает в холодное время года в неотапливаемых помещениях или на открытом воздухе, грузчики, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, а также другие работники в необходимых случаях. В рабочее время включаются перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК). В рабочее время работников торговли входит время для подготовительно-заключительных операций (подготовка рабочего места и товаров, оформление витрин, подсчет чеков и т. д.), продолжительность которого устанавливается работодателем.

ВОПРОС 46

Основные нормы рабочего времени

Основными нормами рабочего времени являются рабочая неделя и ежедневная работа (смена).

Рабочая неделя — это установленное законом или трудовым договором количество рабочих часов в течение календарной недели.

Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов (ст. 91 ТК). Тем самым 40 часов в неделю признано предельной продолжительностью рабочего времени для всех работающих по трудовому договору.

Существует **два вида рабочей недели** — 5-дневная с двумя выходными днями и 6-дневная с одним выходным днем, которая сохранена в тех организациях, где по характеру и условиям работы введение пятидневной рабочей недели невозможно или нецелесообразно. Шестидневная рабочая неделя сохранена во многих учебных заведениях, где переход на 5-дневную рабочую неделю невозможен в связи с наличием предельно допустимых физиологических норм учебной нагрузки учащихся. По 6-дневной рабочей неделе работают некоторые государственные органы, предприятия сферы обслуживания и др.

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается работодателем исходя из недельной нормы рабочего времени. При нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов) она, как правило, составляет: при 5-дневной рабочей неделе — 8 часов, при 6-дневной — 7 часов, в предвыходной день — 5 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение часов работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК).

При сменной работе (в 2, 3 или 4 смены) **продолжительность смены может быть различной** — 10, 12, 14, 24 часа в соответствии с графиком сменности, который устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа в зависимости от условий и характера работы.

Для работников, нуждающихся в особой социальной защите, а также для работающих с вредными и опасными условиями труда **закон ограничивает предельную продолжительность ежедневной работы (смены)** — ст. 94 ТК. Она не может превышать:

- ◆ для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов; от 16 до 18 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 14 до 16 лет — 2,5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часов;
- ◆ 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:
 - при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

ВОПРОС 47

Сокращенное и неполное рабочее время

Трудовым законодательством предусмотрены 3 вида рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности (40 часов в неделю), **сокращенное рабочее время** и **неполное рабочее время**.

Рабочее время нормальной продолжительности имеют все работники, кроме тех, для которых установлен иной вид рабочего времени — сокращенное или неполное.

Сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК) установлено для отдельных категорий работников, труд которых в силу различных причин (возраста, состояния здоровья, высокой интенсивности труда, тяжелых условий работы и т. д.) нуждается в особой правовой охране.

Сокращенное рабочее время **характеризуется следующими признаками**:

- ◆ круг лиц, которым работодатель обязан его установить, определен законом; тем самым запрещено работодателям ограничивать круг лиц, пользующихся этой льготой;
- ◆ законом определена предельная продолжительность сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, что также исключает возможность повышения установленных законом пределов;
- ◆ как правило, сокращение рабочего времени не влияет на размер заработной платы работника, которая устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст. 92 ТК составляет:

- ◆ для несовершеннолетних до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- ◆ для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- ◆ для инвалидов I и II групп — не более 35 часов в неделю;
- ◆ для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю;
- ◆ для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, — не более половины норм, установленных для несовершеннолетних (до 16 лет — 12 часов, от 16 до 18 лет — 17,5 часа).

Сокращенное рабочее время установлено законом и **для некоторых других категорий работников:**

- ◆ для педагогических работников — от 18 до 36 часов в неделю (ст. 333 ТК);
- ◆ для медицинских работников — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК);
- ◆ для работников, занятых на работах с химическим оружием, — в зависимости от группы работ, которые относятся к вредным, — 24-часовая рабочая неделя или 36-часовая рабочая неделя;
- ◆ для некоторых иных категорий работников, установленных законодательством.

Сокращенное рабочее время может устанавливаться в коллективных договорах для отдельных работников или категорий работников с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК) устанавливается по соглашению между работником и работодателем и является условием трудового договора. Оно может быть введено как при приеме на работу, так и впоследствии. Возможности установления неполного рабочего времени по соглашению сторон трудового договора законом не ограничены.

Некоторые категории работников **вправе работать на условиях неполного рабочего времени** (беременные женщины; один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида — до 18 лет; работники, ухаживающие за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением). Работодатель должен предоставить им эту возможность.

Работа с неполным рабочим временем **не влечет для работника каких-либо ограничений** продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других прав. В соответствии со ст. 256 ТК по заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, или лица, фактически осуществляющего уход за ребенком (отца, бабушки, деда, опекуна и др.) и находящегося в таком отпуске, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком.

Оплата труда при неполном рабочем времени производится за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.

Неполное рабочее время сроком до 6 месяцев может вводиться работодателем **с учетом мнения профсоюзного органа**, если изменения организационных или технологических условий труда могут вызвать массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест. Отмена этого режима может также производиться работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 73 ТК).

ВОПРОС 48

Сверхурочная работа

Работодателю предоставлено право в порядке, установленном ст. 99 ТК, привлекать работников к **сверхурочной работе**.

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

Следовательно, сверхурочной признается только работа, производимая по инициативе работодателя. Если работник по собственной инициативе остался на работе по окончании рабочего дня (смены), такая работа не признается сверхурочной. Не является сверхурочной работа, если она компенсирует недоработку в течение рабочего дня, например при выходе на работу с опозданием.

В соответствии со ст. 99 ТК установлен различный **порядок привлечения работников** к сверхурочной работе:

- ◆ в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается работодателем с письменного согласия работника;
- ◆ в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем без согласия работника;
- ◆ в других (остальных) случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С письменного согласия работника он может быть привлечен к сверхурочной работе:

- ◆ при необходимости закончить начатую работу, если ее невыполнение может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- ◆ при производстве временных ремонтных и восстановительных работ, невыполнение которых может вызвать прекращение работы значительного числа работников;
- ◆ для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Без согласия работника привлечение к сверхурочной работе допускается:

- ◆ при производстве работ, необходимых для предотвращения или устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;
- ◆ при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- ◆ при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе требует письменного согласия работника и учета мнения профсоюзного органа.

Число сверхурочных часов для каждого работника не должно превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и несовершеннолетних. Только с письменного согласия и при отсутствии запрещения по медицинским показаниям к сверхурочным работам могут быть привлечены: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинским показаниям (ст. 259 ТК). При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

В соответствии со ст. 152 ТК компенсация за работу в сверхурочное время производится в денежной форме в повышенном размере либо, по желанию работника, путем предоставления ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

ВОПРОС 49

Работа в ночное время

Работа в ночное время — явление нежелательное, поскольку она неблагоприятно влияет на состояние здоровья и работоспособность человека, нарушает нормальный ритм жизнедеятельности человеческого организма. Поэтому по возможности следует ограничивать работу в ночное время. Однако полностью отказаться от ночных работ невозможно. Они необходимы в непрерывно действующих производствах, в охранной деятельности, медицинском, коммунальном обслуживании и во многих других сферах. С учетом этого законодательство устанавливает некоторые дополнительные гарантии для тех, кто работает в ночное время.

Работа в ночное время регулируется ст. 96 ТК.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время, как правило, продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность ночных работ:

- ◆ для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- ◆ для работников, специально принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором;
- ◆ когда сокращение ночной смены невозможно по условиям работы (например, в непрерывных производствах при невозможности остановить технологический процесс; при круглосуточной работе организации);
- ◆ при сменных работах по 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Запрещено привлечение к работе в ночное время: беременных женщин; несовершеннолетних, кроме лиц, участвующих в создании или исполнении художественных произведений; других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Некоторые категории работников могут быть привлечены к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

К ним относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. При этом указанные лица должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников в соответствии с Перечнями, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон трудового договора.

Работа в ночное время **оплачивается в повышенном размере** (ст. 154 ТК). Минимальные размеры повышения оплаты за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

ВОПРОС 50

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени зависит от режима работы организации или индивидуального предпринимателя и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, он определяется трудовым договором. Трудовая деятельность работников протекает в рамках определенного режима труда и рабочего времени.

Согласно ст. 100 ТК режим рабочего времени **должен предусматривать:**

- ◆ продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная — 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.

Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других особо значимых отраслей **определяются специальным законодательством**. Режим труда работающих у физических лиц устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон. При этом **обязательно соблюдение предельной продолжительности рабочей недели** — 40 часов (ст. 305 ТК).

ВОПРОС 51

Особые виды режима рабочего времени

Особыми видами режима рабочего времени, предусмотренными Трудовым кодексом, являются:

- ◆ работа с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- ◆ работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК);
- ◆ работа с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- ◆ сменная работа (ст. 103 ТК).

1. **Ненормированное рабочее время** устанавливается для ограниченного круга работников и обуславливается спецификой выполняемой работником трудовой функции, которая исключает возможность ограничить трудовую деятельность рамками нормального рабочего времени или выполнение которой не поддается точному учету во времени. Оно обычно устанавливается руководителям организаций, их заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений организаций, юрисконсультам, экспедиторам и др. Перечень таких работников закрепляется в коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На работающих с ненормированным рабочим временем **распространяются требования трудовой дисциплины**: они должны вовремя приходить на работу, не допускать преждевременного ухода с работы, соблюдать трудовую дисциплину. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, используют ежегодные отпуска.

Особенность в их правовом положении состоит в том, что в исключительных случаях для выполнения своих трудовых обязанностей по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего времени. Переработка не признается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска в соответствии со ст. 119 ТК.

2. При **работе в режиме гибкого рабочего времени** начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон трудового договора. Режим гибкого рабочего време-

ни **может быть введен по просьбе работника** (в силу семейных обстоятельств, состояния здоровья, места жительства и т. д.).

Данный **режим может вводиться и в интересах работодателя**, например исходя из специфики деятельности организации. Часто он используется в торговле и общественном питании при 2-сменном, 3-сменном или круглосуточном режиме работы предприятия. С учетом неравномерности потоков покупателей в течение времени работы предприятия составляются скользящие (ленточные) графики, при которых работники выходят на работу последовательно, группами или в одиночку в разное время с тем, чтобы в «час пик» обеспечить нормальную работу по обслуживанию населения. В разное время работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания и заканчивается их рабочий день.

3. В случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается **разделение рабочего дня на части** при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной нормы. Такой режим труда вводится водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на «час пик», работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно-коммунального хозяйства и др. Данный режим вводится работодателем в локальном нормативном акте (приказе или распоряжении), принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. В **организациях, работающих в сменном режиме**, составляются графики сменности (ст. 103 ТК). В них указываются: число смен, их продолжительность и последовательность, распорядок работы в каждой смене, выходные дни, дни доработки недостающих до нормы часов и т. д. При составлении графиков на определенный период должно быть обеспечено соблюдение установленных норм рабочего времени и времени отдыха. Графики составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, прилагаются к коллективному договору. До сведения работников они должны доводиться не позднее чем за 1 месяц до их введения. Запрещается назначение работника на работу в течение 2 смен подряд. Переход из одной смены в другую рекомендуется производить после выходного дня.

Для отдельных категорий работников с учетом специфики деятельности организации и условий труда **устанавливаются особенности режимов труда** (для педагогических работников, работников морского и речного транспорта, работающих вахтовым методом, и др.).

ВОПРОС 52

Учет рабочего времени

Учет рабочего времени осуществляется для укрепления трудовой дисциплины, обеспечения порядка в работе всех служб и подразделений организаций, а также для правильной оплаты труда работодателем. Он предполагает: проверку нахождения работника в рабочее время на своем рабочем месте и выполнение им своих трудовых обязанностей; строгий учет фактически отработанного времени и т. д.

Учет рабочего времени бывает двух видов — **поденный** и **суммированный**.

Поденный учет вводится для работников, у которых ежедневная продолжительность работы одинакова. При этом количество проработанного времени учитывается ежедневно; недоработка в один день не может компенсироваться переработкой в другой.

Суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК) вводится в непрерывно действующих организациях, а также в отдельных производствах, цехах и на некоторых видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Он вводится для работников транспорта, медицинских учреждений, преподавателей учебных заведений, некоторых категорий работников торговли и общественного питания и др. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Суммированный учет рабочего времени предполагает установление **определенного учетного периода**: месяца, квартала, навигационного периода, года (но не более). Чаще всего учетным периодом является месяц. Исходя из установленной законом нормы рабочего времени за учетный период осуществляется учет проработанного времени за этот период. В течение учетного периода продолжительность рабочих смен может быть различной, но общее количество проработанного каждым работником за этот период времени должно соответствовать установленной норме рабочего времени за этот период. Недоработка в отдельные дни учетного периода может компенсироваться переработкой в другие. Переработка в целом за учетный период квалифицируется как сверхурочная работа.

ВОПРОС 53

Виды времени отдыха

Время отдыха — это время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК). Регулируется оно гл. 17–19 ТК и некоторыми другими нормативными актами.

Правовая регламентация времени отдыха обеспечивает реализацию работающими по трудовому договору конституционного права на отдых, провозглашенного ст. 37 Конституции РФ.

Видами времени отдыха являются:

- ◆ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ◆ ежедневный (междусменный) отдых;
- ◆ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ◆ нерабочие праздничные дни;
- ◆ отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) имеют различное значение и правовой режим.

В течение рабочего дня (смены) всем работникам предоставляется **перерыв для отдыха и питания**, который не включается в рабочее время и не оплачивается (ст. 108 ТК). Продолжительность перерывов должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов. Продолжительность и режим использования этих перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка; при сменной работе — графиками сменности; при особом режиме работ (гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части) — в локальных нормативных актах или в трудовом договоре. Если по условиям работы предоставить перерыв невозможно, работодатель обязан создать работнику условия для отдыха и приема пищи на рабочем месте. В таких случаях этот период не исключается из рабочего времени.

Определенным категориям работников предоставляются **перерывы, имеющие специальное назначение**, включаемые в рабочее время и оплачиваемые (ст. 109 ТК). Они даются работающим на открытом воздухе в холодное время года или в неотапливаемых помещениях для обогрева. На погрузочно-разгрузочных работах и некоторых других видах работ предоставляются дополнительные перерывы для от-

дыха. Режим предоставления указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан создать работникам условия для обогрева и отдыха, оборудовав для этого помещения.

Ежедневный (междусменный) отдых — это перерыв между окончанием рабочего дня (смены) и началом нового рабочего дня (смены). Его продолжительность вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий день.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам: при 5-дневной рабочей неделе — 2 дня, при 6-дневной — 1 день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110–111 ТК).

Порядок предоставления и использования выходных дней зависит от режима работы организации или индивидуального предпринимателя и устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Порядок предоставления выходных дней работающим у физических лиц определяется соглашением сторон (ст. 305 ТК) с соблюдением требований ст. 110 ТК.

Нерабочими праздничными днями в России в соответствии со ст. 112 ТК являются:

- ◆ 1, 2, 3, 4 и 5 января — Новый год;
- ◆ 7 января — Рождество Христово;
- ◆ 23 февраля — День защитника Отечества;
- ◆ 8 марта — Международный женский день;
- ◆ 1 мая — Праздник весны и труда;
- ◆ 9 мая — День Победы;
- ◆ 12 июня — День России;
- ◆ 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных дней выходные дни могут переноситься Правительством РФ на другие дни.

ВОПРОС 54

Работа в выходные и праздничные дни

Работы в выходные и праздничные дни, как правило, запрещаются (ст. 113 ТК), за исключением случаев, предусмотренных законом. Так, в праздничные дни допускаются работы на непрерывных производствах и непрерывно действующих предприятиях и в организациях, а также в организациях, связанных с обслуживанием населения и производством неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Порядок привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни регулируется ст. 113 ТК.

С письменного согласия работников допускается привлечение к такой работе в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная деятельность организации или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Без согласия работников работодатель вправе привлекать к работе в выходные и праздничные дни в следующих случаях:

- ◆ для предотвращения или ликвидации последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ◆ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- ◆ для выполнения работ, необходимость которых вызвана введением чрезвычайного или военного положения, неотложных работ в условиях чрезвычайных ситуаций и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях (ограничений в законе не установлено) привлечение к работе **возможно с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.**

Имеет свои особенности привлечение к работе в выходные и праздничные дни творческих работников, работников средств массовой информации и профессиональных спортсменов. В соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней ко-

миссии по регулированию социально-трудовых отношений, они допускаются к рассматриваемым работам в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Запрещается привлечение к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (за исключением творческих работников). Женщины, имеющие детей до 3 лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к указанным работам только с их письменного согласия. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от такой работы (ст. 259, 268 ТК).

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

ВОПРОС 55

Ежегодные отпуска и их виды

Ежегодный отпуск — это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.

Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).

Законодательством установлено 2 вида ежегодных отпусков для отдыха: основной отпуск (ст. 115 ТК) и дополнительные отпуска (ст. 116–119 ТК).

1. **Основной оплачиваемый отпуск** предоставляется всем работникам, в том числе работающим у физических лиц, продолжительностью 28 календарных дней. Для некоторых категорий работников, с учетом возраста, состояния здоровья, степени интенсивности и напряженности труда, устанавливаются удлиненные основные отпуска, т. е. основные отпуска большей продолжительности.

Удлиненные отпуска установлены: несовершеннолетним — 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК); педагогическим работникам — 42 и 56 календарных дней в зависимости от места работы; занятым на работах с химическим оружием, — 56 или 49 календарных дней в зависимости от группы, к которой отнесены работы; инвалидам — не менее 30 календарных дней и некоторым другим категориям работников.

2. Сверх основного отпуска в целях компенсации повышенных затрат труда в тяжелых производственных и климатических условиях, а также поощрения длительной работы в организации, некоторым категориям работников предусмотрены ежегодные **дополнительные оплачиваемые отпуска**, присоединяемые к основному. Право на них имеют: занятые на работах с вредными или опасными условиями труда (по специальным Перечням, утверждаемым Правительством РФ); работающие с ненормированным рабочим временем (ст. 119 ТК); работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК); некоторые другие категории работников, установленные законодательством.

В соответствии со ст. 116 ТК дополнительные отпуска могут предоставляться работодателями и другим категориям работников за счет собственных средств.

Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам **один раз в рабочем, а не в календарном году**. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника **по истечении 6 месяцев непрерывной работы** у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

Право на **отпуск до истечения 6 месяцев работы** имеют: беременные женщины, несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.

В стаж, дающий право на отпуск, включается: фактически проработанное время; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (время болезни, пребывания в учебном отпуске, время ежегодного оплачиваемого отпуска и др.); время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы; период отстранения от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр не по своей вине, — ст. 121 ТК.

Очередность предоставления отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График имеет обязательную силу как для работников, так и для работодателя (ст. 123 ТК).

Отдельным категориям работников закон предоставляет право выбора времени использования отпуска. Таким правом пользуются несовершеннолетние (ст. 267 ТК), а также мужчины, которые вправе получить отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК).

Отпуска должны предоставляться ежегодно в установленный срок. По соглашению между работником и работодателем **отпуск может быть разделен на части**, причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Возможность замены отпуска денежной компенсацией ограничена законом (ст. 126 ТК). По письменному заявлению работника **денежной компенсацией может быть заменена только часть отпуска**, превышающая 28 календарных дней. Нельзя компенсировать в денежной

форме отпуск беременным женщинам, несовершеннолетним и лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Отзывать из отпуска возможен **только с согласия работника**. Однако запрещено отзывать из отпуска беременных женщин, несовершеннолетних и работающих с вредными и опасными условиями труда.

В исключительных случаях и в порядке, установленном ст. 124 ТК, возможно продление или перенесение отпуска на следующий рабочий год. **Отпуск может быть продлен** в случае болезни работника во время отпуска на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Продлевается отпуск и при исполнении работником государственных обязанностей, если для их выполнения законом предусмотрено освобождение от работы. Продление отпуска возможно и в других случаях, предусмотренных законом или локальными нормативными актами организации. Тем самым перечень оснований для продления отпуска может быть расширен работодателем.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год возможно только в исключительных случаях, если предоставление отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на работе организации, индивидуального предпринимателя и с согласия работника. Запрещается непредоставление отпуска несовершеннолетним и работающим с вредными и опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы** (ст. 128 ТК), продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

Работодатель **обязан предоставить отпуск** без сохранения заработной платы некоторым категориям работников по их письменному заявлению. К ним относятся: участники Великой Отечественной войны; работающие пенсионеры по возрасту; работающие инвалиды и некоторые другие. Работодатель обязан предоставить такой отпуск продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

ВОПРОС 56

Понятие заработной платы

В форме **заработной платы** оплачивается только труд лиц, работающих по трудовому договору.

Заработная плата как правовая категория — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты) — ст. 129 ТК.

Заработная плата является обязательным условием трудового договора; ее выплата — юридическая обязанность работодателя. Заработная плата — это оплата за живой труд, за сам процесс труда, а не за конечный результат, как это имеет место в гражданско-правовых договорах.

Оплата и нормирование труда работников регулируются гл. 20–22 Трудового кодекса и рядом других нормативных актов.

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, — один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ст. 2 ТК.

В организацию оплаты труда работников должен быть положен принцип справедливости в оценке труда. Заработная плата работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Должна быть обеспечена равная оплата за равный труд без какой-либо дискриминации (ст. 132 ТК).

В России применяются два метода правового регулирования заработной платы: государственное регулирование, которое в основном сводится к установлению государственных гарантий по оплате труда, и договорное регулирование. При этом преобладающая роль в современный период принадлежит договорному регулированию.

Государственные гарантии в области оплаты труда закреплены в ст. 130 ТК. Их конкретизация содержится в гл. 21 ТК. Основные из них сводятся к следующему.

1. Установление минимального размера заработной платы (ст. 133 ТК), который вводится одновременно на всей территории РФ. С 1 января 2009 г. он составляет 4330 руб. в месяц. Субъекты РФ вправе устанавливать на своей территории минимальный размер оплаты труда при условии, что он будет превышать МРОТ, установленный федеральным законодательством.
2. Запрещение дискриминации в оплате труда (ст. 132 ТК). Заработная плата не может зависеть от пола, возраста, национальности и других обстоятельств, не связанных с квалификацией, количеством и качеством труда.
3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК). В бюджетных организациях индексация производится в порядке, установленном законодательством, в других — в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
4. Закрепление требования повышения оплаты труда в особых условиях: на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, а также в местностях с суровыми климатическими условиями (ст. 146 ТК).
5. Снятие ограничений в оплате труда. В настоящее время заработная плата работников максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).
6. Непосредственное регулирование размеров оплаты труда отдельных категорий работников (например, государственных служащих).
7. Ограничение возможности выплаты заработной платы в неденежной (натуральной) форме (ст. 131 ТК). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника выплата ему заработной платы может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству и отличным от денежной формы. Однако доля неденежных доходов не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, свободный оборот которых запрещен.

8. Ограничение удержаний из заработной платы работников (ст. 137–138 ТК).
9. Установление ответственности работодателей за нарушения в выплате заработной платы (ст. 142 ТК). Здесь предусмотрено радикальное новшество: если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить свою работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Однако он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Приостановление работы не допускается в случаях, указанных в ст. 142 ТК.

Договорное регулирование заработной платы подразделяется на две разновидности:

- 1) коллективно-договорное, которое осуществляется путем заключения федеральных, региональных, отраслевых (межотраслевых), территориальных тарифных соглашений и коллективных договоров в организациях и у индивидуального предпринимателя;
- 2) индивидуально-договорное, основанное на соглашении между работником и работодателем о размере и условиях оплаты труда, закрепленных в трудовом договоре.

ВОПРОС 57

Порядок установления заработной платы

Порядок установления заработной платы регулируется ст. 135 ТК.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, в том числе системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством. При этом локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, большинство вопросов, связанных с установлением систем оплаты труда, размеров заработной платы, условий стимулирования, организацией оплаты труда работников, занятых в производственной и иной хозяйственной сфере, решается на местах и входит в компетенцию работодателей. В ряде случаев они требуют учета мнения выборного профсоюзного органа. Закрепляются эти положения в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных актах, издаваемых работодателем. При этом условия оплаты труда в организациях и у индивидуальных предпринимателей не могут ухудшать положение работников и снижать уровень правовых гарантий в области оплаты труда, установленных законодательством, а также соответствующими соглашениями в области социально-трудовых отношений.

В порядке индивидуального договорного регулирования условия оплаты труда отдельных работников определяются в трудовых договорах. Закон никак не регламентирует нормы и размеры оплаты, системы оплаты и другие вопросы. Единственное требование — **в трудовые договоры нельзя включать условия, ухудшающие положение работников** по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективными договорами.

Как видим, государство предоставило свободу работодателям в области установления условий оплаты труда работников и сняло ограничения размеров заработной платы. Это привело к ряду негативных последствий в организации оплаты труда работников. В масштабе страны оказался нарушенным основной принцип, провозглашенный законом, — оплата по труду, в соответствии с квалификацией работника, общественной значимостью его труда, условиями, в которых протекает трудовая деятельность, количеством и качеством труда. Квалифици-

цированный труд перестал быть более высокооплачиваемым, как это требуют закон и здравый смысл.

В итоге образовался огромный разрыв (более чем в 20 раз) между заработной платой самых низко- и высокооплачиваемых категорий работников. Это привело к резкому расслоению общества по уровню материального положения со всеми негативными социальными последствиями этого явления.

Нормализация ситуации с организацией оплаты труда работников в значительной мере зависит от работодателей. Осуществляя свои права в области оплаты труда работников, они обязаны руководствоваться принципами и требованиями трудового законодательства (прежде всего ст. 132 ТК), соглашениями в области социально-трудовых отношений (федеральными, отраслевыми, территориальными), а также коллективными договорами и соглашениями, заключенными в рамках хозяйствующего субъекта.

Особенности установления систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений регламентируются ст. 144 ТК. Они устанавливаются:

- ♦ в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством;
- ♦ в государственных учреждениях субъектов РФ — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- ♦ в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ, субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда указанных работников устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

В соответствии со ст. 135 ТК Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную думу проекта закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений бюджетной сферы.

ВОПРОС 58

Организация оплаты труда работников

Труд работников оплачивается по тарифной системе, бестарифной системе или системе окладов. Система оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и фиксируется в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах.

Тарифная система — основывается на дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 ТК). Она обычно применяется на крупных предприятиях и предпочтительнее в том смысле, что позволяет поставить оплату труда работников в зависимость от квалификации, сложности выполняемых работ, условий труда, т. е. способствует осуществлению принципа оплаты по труду.

Тарифная система включает в себя 3 элемента:

- 1) *тарифно-квалификационный справочник*, содержащий перечень основных профессий и видов работ с разбивкой по разрядам или категориям, а также квалификационные требования, необходимые для присвоения работнику соответствующего разряда или категории. Он служит для установления тарифного разряда (категории). Тарификация работ — это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника (ст. 143 ТК);
- 2) *тарифную сетку* — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;
- 3) *тарифную ставку* — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК). Тарифные ставки бывают часовые, дневные, месячные. Тарифная ставка первого разряда принимается за единицу; тарифные ставки последующих разрядов определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий коэффициент.

Бестарифная система оплаты труда может осуществляться различными способами, например с применением коэффициента трудового учас-

тия (КТУ), и зависит от конечных результатов работы коллектива в целом. Обычно она применяется в небольших организациях с постоянным составом кадров. Возможны и другие варианты бестарифной системы.

Для рабочих, ежедневные затраты труда которых одинаковы (подсобные рабочие, уборщики, младший обслуживающий персонал и др.), могут устанавливаться месячные оклады.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, **на основе должностных окладов**, устанавливаемых работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника. Конкретный размер оклада определяется в трудовом договоре.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 с 1 декабря 2008 г. введены новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Они включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Оплата труда руководителей государственных предприятий производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 марта 1994 г. № 210. Зарплата руководителя складывается из должностного оклада и вознаграждения по итогам деятельности предприятия. Оклад зависит от численности работающих и величины тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии. Он устанавливается в кратном отношении к величине упомянутой тарифной ставки. По мере увеличения тарифных ставок рабочих основной профессии увеличивается должностной оклад руководителя.

ВОПРОС 59

Системы заработной платы

Трудовому законодательству известны две **системы заработной платы** — сдельная и повременная.

Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка. Если заработная плата зависит от количества проработанного времени, то такая система называется **повременной**, если от количества выработанной продукции (произведенных операций или других измерителей результатов труда) — **сдельной**. Право выбора системы заработной платы в организациях, в структурных подразделениях, на отдельных производственных участках, видах работ предоставлено самим организациям. Системы заработной платы устанавливаются по соглашению между работодателем и представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (ст. 40, 45 ТК).

Месячный **заработок повременщика** зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки — часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках — путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При **сдельной системе оплаты труда** труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст. 159–163 ТК.

Нормами труда являются нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором. Нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. При необходимости нормы труда могут периодически пересматриваться. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (как правило, профсоюзного).

Для однородных работ могут разрабатываться и вводиться в действие **типовые** (межотраслевые, профессиональные и иные) **нормы труда**. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК).

Нормы выработки определяют количество продукции (операций), которое работник должен произвести в единицу времени (час, день, месяц) в зависимости от того, какие установлены тарифные ставки — часовые, дневные, месячные (например, норма выработки — 4 детали в час; 2 операции в день).

Нормы времени устанавливают время, отведенное для изготовления одной детали, производства одной операции и т. д. (например, 15 минут на одну деталь; 20 минут на одну операцию).

Поскольку тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда, работнику гарантируется ее выплата при условии выполнения установленной нормы. Исходя из этого, можно определить **сдельную расценку** — размер оплаты за единицу продукции, операцию и т. д.:

Сдельная расценка = Тарифная ставка/Норма выработки, или

Сдельная расценка = Тарифная ставка × Норма времени.

Определив сдельную расценку, можно подсчитать **заработок сдельщика**:

Заработок сдельщика = Сдельная расценка × Количество продукции, операций и т. д.

В дополнение к рассмотренным системам оплаты труда существуют стимулирующие выплаты: премии, доплаты, надбавки к заработной плате. Они устанавливаются работодателем (с учетом мнения профсоюзного органа) либо коллективным договором.

ВОПРОС 60

Порядок выплаты заработной платы

Заработная плата по установленным нормам должна начисляться и выплачиваться работникам **независимо от финансового положения** работодателя (юридического или физического лица). Поэтому невыплата заработной платы по причине отсутствия прибыли или сложного финансового положения хозяйствующего субъекта неправомерна.

Выплата заработной платы должна производиться **не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором. Иные сроки (более редкие) выплаты заработной платы отдельным категориям работников могут быть установлены только федеральными законами. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем она должна быть полностью уплачена накануне этого дня.

Работодатель **обязан в письменной форме** извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК).

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. При нарушении этого срока отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок (ст. 124 ТК). Работник в этих случаях имеет безусловное право на перенесение отпуска. С работодателем согласовывается только порядок реализации этого права, а именно срок начала отпуска и его окончания.

При расторжении трудового договора полный расчет с работником должен производиться в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, расчет с ним должен быть произведен не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете (ст. 140 ТК). В этом случае срок для производства расчета отодвигается до предъявления работником соответствующего требования.

Законодательство предусматривает ответственность работодателя за невыплату заработной платы, вплоть до уголовной. **Уголовная ответственность** руководителей организаций и работодателей — физических лиц установлена за задержку заработной платы свыше 2 месяцев, если

это имело место из корыстной или иной личной заинтересованности. Уголовная ответственность установлена в виде штрафа в размере до 80 тыс. руб. или в размере дохода руководителя за период до 6 месяцев либо лишения права занимать соответствующие должности сроком до 5 лет; либо лишения свободы сроком до 2 лет (ч. 1 ст. 145¹ УК РФ).

Если в результате указанных нарушений наступили тяжкие последствия, устанавливается наказание в виде штрафа от 100 до 300 тыс. руб. или в размере дохода руководителя за период от 1 года до 2 лет либо лишения свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать соответствующие должности сроком до 3 лет или без такового (ч. 2 ст. 145¹ УК РФ). Закон не расшифровывает, что считать тяжкими последствиями, — они могут быть различными (отсутствие у работника и его семьи средств к существованию, болезнь, психическое расстройство, смерть и др.).

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет **материальную ответственность** (ст. 236 ТК). Он обязан выплатить работнику причитающиеся суммы с уплатой процентов от не выплаченных в срок сумм. Проценты (в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ) начисляются за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

На основании ст. 142 ТК при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до получения задержанной суммы. В некоторых случаях приостановка работы не допускается, например в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

ВОПРОС 61

Удержания из заработной платы работников

Охрана заработной платы осуществляется прежде всего путем ограничения возможности работодателей производить **удержания из зарплаты работников**. Заработная плата как вознаграждение за труд неприкосновенна, и удержания из нее возможны только в случаях, размерах и в порядке, установленных законом.

В соответствии со ст. 137 ТК удержания из заработной платы работника **для погашения его задолженности работодателю** могут производиться:

- ◆ для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- ◆ для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность, а также в других случаях;
- ◆ для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетной ошибки;
- ◆ для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению трудовых споров его вины в невыполнении норм труда;
- ◆ при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных ст. 137 ТК (имеются в виду основания увольнения, не связанные с виновным поведением работника).

Решение работодателя об удержании из заработной платы работника может быть принято не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат. Решение принимается при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

Излишне выплаченная работнику заработная плата не может быть взыскана в иных случаях, кроме указанных выше. Взыскание допускается также, когда излишние суммы были выплачены вследствие неправомερных действий работника, установленных судом.

Ограничен и предельный **размер удержаний** при каждой выплате заработной платы (ст. 138 ТК). По общему правилу, он составляет 20% от суммы, причитающейся к выплате; при удержаниях по нескольким исполнительным документам — 50%. В исключительных случаях предельный размер удержаний составляет 70% от суммы, причитающейся к выплате. Таким образом, **30% заработной платы работника во всех случаях остаются неприкосновенными**. Предельный размер удержаний возможен:

- ◆ по приговору суда при отбывании исправительных работ;
- ◆ при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
- ◆ при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица;
- ◆ при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- ◆ при возмещении вреда, причиненного преступлением.

Необоснованные удержания из заработной платы, а также нарушения предельных размеров удержаний — грубые нарушения трудового законодательства, дающие право работнику обжаловать незаконные действия работодателя в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Незаконно удержанные суммы по решению этих органов подлежат возврату работнику.

ВОПРОС 62

Гарантийные выплаты

Гарантийные выплаты — это выплаты, производимые работникам (в том числе уволенным по определенным в законе основаниям) за время, когда они фактически не выполняли свои трудовые обязанности. Выражаются они в сохранении полностью или частично заработной платы или в иных формах, установленных законом. Например, иногда гарантийные выплаты производятся в виде доплат до размеров потерянного не по вине работника заработка. Гарантийные выплаты производятся только за те периоды, когда невыполнение трудовых обязанностей (или выполнение нижеоплачиваемой работы) не связано с виновным поведением работника.

Законодательством установлены следующие случаи, когда работники имеют право на гарантийные выплаты.

1. Гарантийные выплаты производятся **работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**, если эти обязанности в соответствии с законодательством должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК). Они производятся депутатам, не освобожденным от основной работы; участникам судебных процессов (свидетелям, экспертам, переводчикам, потерпевшим); лицам, вызываемым в рабочее время в органы дознания, следствия, в прокуратуру и т. д.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев (ст. 39 ТК). Членам выборных профсоюзных органов, освобожденным от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, производятся выплаты за это время в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями (ст. 374 ТК). Членам комиссий по трудовым спорам работодатель предоставляет свободное от работы время для участия в их работе с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК).

2. Гарантии сохранения среднего заработка полностью или частично установлены работникам, **обучающимся без отрыва от работы** по системе заочного или вечернего образования в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях высшего, среднего, начального профес-

сионального образования и в вечерних (сменных) образовательных учреждениях.

Порядок и размеры этих выплат установлены ст. 173–177 ТК.

3. Частичное сохранение среднего заработка установлено работникам **за время простоя** (временной приостановки работ по производственно-техническим причинам), происшедшего не по вине работника (ст. 157 ТК).

4. Гарантийной выплатой является **оплата ежегодного отпуска**, предоставляемого всем работникам с сохранением среднего заработка (ст. 114 ТК).

5. В некоторых случаях прекращения трудового договора, предусмотренных ст. 84, 178 и 181 ТК, увольняемым выплачивается **выходное пособие**. Минимальный размер выходного пособия — 2-недельный средний заработок работника. Повышенные размеры выходных пособий и дополнительные гарантийные выплаты установлены при ликвидации организаций, сокращении штатов и в некоторых других случаях.

Выплата выходных пособий при увольнении может устанавливаться в трудовых и коллективных договорах. Допускается в договорном порядке установление повышенных размеров выходных пособий.

6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику **пособие по временной нетрудоспособности** в размерах и на условиях, установленных федеральным законом (ст. 183 ТК; Закон РФ от 29 декабря 2006 г. № 255).

7. Средний заработок сохраняется за работником:

- ♦ переведенным по состоянию здоровья на другую постоянную работу у данного работодателя — в течение одного месяца со дня перевода, а при трудовом увечье, профессиональном заболевании или ином повреждении здоровья, связанном с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК);
- ♦ на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК);
- ♦ на время проведения обязательного медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК);

- ◆ при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК);
- ◆ при временном переводе на нижеоплачиваемую работу без согласия работника по основаниям, предусмотренным ст. 72² ТК;
- ◆ при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов — за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК).

ВОПРОС 63

Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты — это выплаты, производимые в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Компенсации **подлежат расходы**, связанные:

- ◆ со служебными командировками;
- ◆ с переездом на работу в другую местность;
- ◆ с использованием работником личного имущества для выполнения трудовых обязанностей.

1. Служебная командировка — это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, командировкой не считаются.

За командированными работниками сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата и им возмещаются расходы, связанные с командировкой:

- ◆ по проезду к месту назначения и обратно;
- ◆ по найму жилого помещения;
- ◆ дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- ◆ иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Законодательством установлен различный порядок и размеры компенсационных выплат при командировках. **Для организаций, финансируемых из федерального бюджета**, они установлены Постановлением Правительства РФ «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» от 2 октября 2002 г. № 729. *Предусмотрены:*

- ◆ компенсация расходов по найму жилого помещения (кроме случаев, когда оно предоставлено бесплатно) в размере фактических затрат, подтвержденных документами, но не более 550 руб. в сутки;

- ◆ суточные в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке;
- ◆ компенсация расходов по проезду в место назначения и обратно — по фактическим затратам в зависимости от вида транспорта и в пределах установленного уровня комфортности.

В остальных организациях порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками, определяются коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

2. Если работник по предварительной договоренности с работодателем **переезжает на работу в другую местность**, последний обязан возместить ему:

- ◆ расходы по переезду самого работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- ◆ расходы по обустройству на новом месте жительства (ст. 169 ТК).

Порядок и размеры возмещения регламентируются по такому же принципу, как и командировочные расходы.

Постановлением Правительства РФ «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» от 2 апреля 2003 г. № 187 **установлена компенсация** расходов:

- ◆ по переезду работника и членов его семьи в размере фактических затрат в зависимости от вида транспорта с установлением предельного уровня комфортности;
- ◆ по провозу имущества в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена семьи, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов железнодорожным транспортом;
- ◆ по обустройству на новом месте жительства: на работника — в размере месячного должностного оклада (ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена его семьи — в размере 1/4 должностного оклада (ставки) по новому месту работы работника.

Предусмотрена также выплата работнику суточных в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы. В остальных организациях конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

3. Если с согласия или с ведома работодателя и в его интересах имело место **использование работником личного имущества**, последнему возмещаются соответствующие расходы. Компенсация выплачивается за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и т. п. Размер возмещения определяется письменным соглашением сторон трудового договора (ст. 188 ТК).

ВОПРОС 64

Понятие и значение трудовой дисциплины

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 ТК).

Совместная деятельность людей требует четкой организации, подчинения участников трудового процесса установленным правилам. Значение трудовой дисциплины трудно переоценить, поскольку от нее в большой степени зависят результаты работы любого коллектива. Укрепление дисциплины не требует никаких капиталовложений и затрат. В то же время оно приносит большой экономический эффект: резко повышает производительность, качество и культуру труда, снижает потери и непроизводительные затраты рабочего времени.

Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключение трудового договора предполагает принятие на себя работником обязательства соблюдать дисциплину труда. Это вытекает из определения трудового договора (ст. 56 ТК), закрепляющего обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Правовое регулирование трудовой дисциплины осуществляется Трудовым кодексом (гл. 29–30), рядом других нормативных актов, а также правилами внутреннего трудового распорядка. В некоторых отраслях, где требования к дисциплине должны быть особенно жесткими, действуют специальные законодательные акты, регулирующие трудовую дисциплину: положения и уставы о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ. Так, действуют: Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ; Устав о дисциплине работников морского транспорта; Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ и ряд других.

Правила внутреннего трудового распорядка — это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха,

применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК).

Таким образом, дисциплина труда регулируется как законодательством, так и локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями и учитывающими специфику их деятельности. При этом последние не должны содержать положений, противоречащих действующему законодательству.

Положения и уставы о дисциплине разрабатываются на основе Трудового кодекса и других нормативных актов и также не могут им противоречить. Они определяют особые условия и требования к соблюдению дисциплины работниками соответствующей отрасли. Действие уставов распространяется на определенные в них категории работников. *В них устанавливаются:*

- ◆ основные обязанности работников, подпадающих под действие положения или устава о дисциплине;
- ◆ меры поощрения, их виды, порядок применения; полномочия должностных лиц по применению поощрений;
- ◆ меры дисциплинарного взыскания, учитывающие специфику отрасли; порядок их наложения и компетенция должностных лиц по их применению.

Трудовая дисциплина обеспечивается прежде всего методами убеждения, воспитательного воздействия на работников, а также поощрением за добросовестный труд. Вместе с тем определенную роль в укреплении дисциплины играют меры принуждения: применение к недобросовестным работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с работы.

ВОПРОС 65

Обязанности работников

Общие для всех работников обязанности, безотносительно к занимаемой должности, выполняемой работе и сфере деятельности, содержатся в ст. 21 ТК.

Работники должны:

- ◆ добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- ◆ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка работодателя;
- ◆ 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, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Наряду с общими для всех работников обязанностями каждый работник должен добросовестно и высококачественно выполнять весь комплекс возложенных на него **профессиональных обязанностей**, круг которых установлен в нормативных актах, должностных инструкциях, а также в трудовом договоре.

Профессиональные обязанности рабочих, как правило, определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Должностные обязанности служащих также содержатся в ряде нормативных документов: в квалификационных справочниках должностей служащих, иных актах, регламентирующих деятельность различных видов организаций, и др.

В должностных инструкциях, утверждаемых работодателем, возможна конкретизация обязанностей служащих и руководящего состава организаций. Она необходима, например, для разграничения функций между руководителем организации и его заместителями. Детализация должностных или профессиональных обязанностей возможна и в трудовом договоре.

Четкое разграничение функций между участниками трудового процесса является необходимым элементом правильной организации труда и условием обеспечения правопорядка в трудовых коллективах.

Круг юридических обязанностей работников не ограничивается выполнением чисто профессиональных функций, но предполагает и **достойное поведение работника в процессе труда**. Он должен вести себя правильно и достойно, не мешать другим работникам выполнять их трудовые обязанности, не нарушать нормальный морально-психологический климат в трудовом коллективе.

В отраслевых положениях и уставах о дисциплине предусматриваются **обязанности работников, обусловленные спецификой отрасли**. Так, в Уставе о дисциплине работников морского транспорта оговорены специфические обязанности работников, такие как: содействие обеспечению безопасности плавания судов; предотвращение причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам; проявление заботы и внимания к пассажирам, обеспечение высокого качества их обслуживания и т. д.

Обязанностям работников корреспондируют права работодателей: требовать от первых безусловного исполнения обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Они вправе применять меры дисциплинарного взыскания к работникам, не выполняющим своих трудовых обязанностей (ст. 22 ТК).

ВОПРОС 66**Обязанности работодателей**

Общие для всех работодателей обязанности закреплены в ст. 22 ТК.

Работодатели должны:

- ◆ соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечивать безопасность и условия труда работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за равный труд;
- ◆ выплачивать в полном размере и в установленные сроки заработную плату;
- ◆ вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры;
- ◆ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров, соглашений, а также контроля за их выполнением;
- ◆ знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- ◆ выполнять предписания контролирующих органов;
- ◆ рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и принимать меры по их устранению;
- ◆ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- ◆ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в соответствии с законодательством и т. д.

Разумеется, у работодателей есть множество и других обязанностей, которые они должны выполнять, руководствуясь законодательством, должностными инструкциями, условиями трудовых договоров.

Работодатели должны обеспечивать работникам все права, закрепленные Конституцией РФ, Трудовым кодексом и другими нормативными актами. В Трудовом кодексе права работников закреплены в ст. 21. Исходя из текста этой статьи **работодатели обязаны:**

- ◆ предоставить работнику рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- ◆ обеспечить работнику отдых путем соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и предоставления всех видов отдыха, включая ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ◆ предоставлять работникам полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ◆ обеспечить возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в порядке, установленном законом;
- ◆ не препятствовать работникам в защите их трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ◆ обеспечить предоставление иных прав, установленных законом и локальными нормативными актами.

Порядок в работе и должный уровень трудовой дисциплины в любом коллективе возможны только в условиях четкой организации труда, которая является обязанностью работодателя. Состояние трудовой дисциплины и организации труда взаимосвязаны и взаимозависимы. Чем лучше организован труд, тем крепче трудовая дисциплина, тем ответственнее каждый работник относится к выполнению своих обязанностей.

Огромное влияние на состояние дисциплины в трудовых коллективах оказывает личность и поведение самого работодателя (руководителя и других должностных лиц). От того, насколько руководитель законопослушен, каково его отношение к подчиненным, каков его мо-

ральный облик, во многом зависит отношение людей к труду, к соблюдению дисциплины, порядка, к охране имущества работодателя. Требуя от работников четкого и безусловного выполнения возложенных на них трудовых обязанностей, работодатели, со своей стороны, должны создать им максимально благоприятные условия для успешной трудовой деятельности.

ВОПРОС 67

Меры поощрения работников за успехи в работе

Поощрения работников за успехи в работе — это публичное признание заслуг, награждение, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в связи с достигнутыми успехами в работе.

В современный период российское государство придает большое значение поощрению добросовестного труда людей, учитывая, что меры поощрения, высокая общественная оценка производительного труда являются стимуляторами трудовой активности людей, оказывают воспитательное воздействие на весь трудовой коллектив.

Поощрение особо отличившихся работников **от имени государства** осуществляет Президент РФ соответствующими указами. Оно заключается в награждении орденами и медалями (ордена Почета, Дружбы, «За заслуги перед Отечеством», медаль «За отвагу» и др.), в присвоении почетных званий («Заслуженный металлург РФ», «Заслуженный экономист РФ» и т. д.).

Широкие возможности в поощрении добросовестного труда имеют **работодатели**. В соответствии со ст. 191 ТК за образцовое выполнение трудовых обязанностей работодателями применяются следующие **поощрения**: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.

Указанный перечень мер поощрения не является исчерпывающим. Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективными договорами могут быть предусмотрены и иные поощрения. Поощрение может осуществляться путем предоставления дополнительных отпусков для отдыха, преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, предоставления путевок в санатории, пансионаты, туристических путевок и т. д. Добросовестные работники должны иметь преимущества при продвижении по работе.

Поощрения **объявляются в приказе или распоряжении** работодателя, **доводятся до сведения** всего трудового коллектива и **вносятся в трудовую книжку** работника (ст. 66 ТК).

Мерами поощрения являются различные **стимулирующие выплаты**. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате с уче-

том мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Положениями и уставами о дисциплине предусмотрены **специфические меры поощрения** работников и особый порядок их применения. Так, Устав о дисциплине работников морского транспорта установил такие меры поощрения, как присвоение звания лучшего по профессии, награждение знаком «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику» и некоторые другие.

В отличие от Трудового кодекса в Уставах дифференцированы полномочия должностных лиц в поощрении работников. Например, в Уставе о дисциплине работников морского транспорта право объявления благодарности в приказе предоставлено капитану судна; право объявлять благодарности, выдавать премии и награждать ценным подарком — руководителю, обладающему правом приема на работу данного работника, и т. д. Если к работнику необходимо применять поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

ВОПРОС 68

Дисциплинарная ответственность работников

Трудовая дисциплина обеспечивается в необходимых случаях методами правового воздействия на нарушителей путем привлечения их к **дисциплинарной ответственности**.

Дисциплинарная ответственность — это вид юридической ответственности, регулируемый нормами трудового права.

Основанием ответственности является дисциплинарный проступок, т. е. невыполнение или ненадлежащее выполнение работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность может наступить только за проступки, связанные с невыполнением или ненадлежащим выполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей. К ним относятся: опоздание на работу, прогул, преждевременный уход работника с работы, выпуск бракованной продукции, невыполнение законного распоряжения руководителя и т. д. Нельзя налагать дисциплинарные взыскания за нарушения, не связанные с выполнением трудовых обязанностей. Не будет считаться дисциплинарным проступком отказ от выполнения работы, не входящей в круг обязанностей работника, либо работы, на которую он незаконно переведен работодателем.

Дисциплинарная ответственность может наступить при условии, если работник виновен в невыполнении трудовых обязанностей, т. е. допустил нарушение умышленно или по небрежности. Нарушение, происшедшее не по вине работника, не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность заключается в применении к работнику руководителем организации или вышестоящим в порядке подчиненности органом, индивидуальным предпринимателем дисциплинарного взыскания, предусмотренного трудовым законодательством.

Трудовым законодательством предусмотрены 2 вида дисциплинарной ответственности:

- 1) общая дисциплинарная ответственность, наступающая в соответствии со ст. 192–195 ТК;
- 2) специальная дисциплинарная ответственность, предусмотренная уставами и положениями о дисциплине работников отдельных отраслей.

Общую дисциплинарную ответственность несут все работники, кроме тех, кто подпадает под действие специального положения или устава о дисциплине.

Статья 192 ТК предусматривает следующие меры дисциплинарного взыскания:

- ◆ замечание;
- ◆ выговор;
- ◆ увольнение по соответствующему основанию по инициативе работодателя.

Этот перечень мер взыскания является исчерпывающим и не может быть расширен.

К нарушителям дисциплины могут быть применены иные меры воздействия (лишение премии; отказ в каких-либо социальных благах, обязанность предоставления которых не предусмотрена законом). Но дисциплинарными взысканиями они не являются.

Применение дисциплинарного взыскания к нарушителю дисциплины — право работодателя. Однако в законодательстве предусмотрен случай (ст. 195 ТК), когда работодатель обязан привлечь виновное лицо к ответственности. Речь идет о нарушениях законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями, работающими по трудовому договору. Если заявление о допущенных ими нарушениях поступило к работодателю от представительного органа работников (например, профсоюзного), работодатель должен его рассмотреть. И если факты нарушений подтвердились, обязан применить к виновному дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Чтобы дисциплинарное взыскание имело юридическую силу, должен быть соблюден порядок его применения (ст. 193 ТК).

Вопрос о выборе меры взыскания решает работодатель (руководитель организации, индивидуальный предприниматель). Не требуется соблюдения той последовательности, в которой меры взыскания указаны в ст. 192 ТК. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, условия, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, личность нарушителя и другие обстоятельства. Определенные ориентиры в этом плане дает закон, устанавливая возможность увольнения работников *за однократные, но грубые* нарушения трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК).

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Обязательно соблюдение порядка и сроков наложения дисциплинарного взыскания, иначе оно не будет иметь юридической силы.

Поскольку дисциплинарным проступком является нарушение, допущенное без уважительной причины, необходимо выяснить основание и обстоятельства совершения правонарушения. Для этого работодатель обязан потребовать от работника *объяснение в письменной форме*. Если по истечении 2 рабочих дней объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения мер дисциплинарного взыскания.

Взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников (ст. 373 ТК). Вместе с тем взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Взыскание оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника подписать приказ составляется соответствующий акт. В трудовую книжку работника взыскания не записываются.

Взыскание имеет юридическую силу в течение одного года со дня его наложения. Если работник того заслуживает, издается приказ (распоряжение) о досрочном снятии взыскания.

Некоторые особенности имеет дисциплинарная ответственность работников по положениям и уставам о дисциплине. В них предусмотрены специфические меры воздействия за нарушения трудовой дисциплины и невыполнение трудовых обязанностей, такие как: «предупреждение о неполном служебном соответствии», «изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыболовецкого флота РФ на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии».

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ предусмотрено лишение машиниста на определенный срок свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом с переводом с его согласия на другую работу.

В положениях и уставах о дисциплине, в отличие от Трудового кодекса, определяются проступки, за которые может быть применено то или иное дисциплинарное взыскание.

В них также разграничиваются полномочия руководителей разных уровней по наложению взысканий.

Установлены некоторые особенности и в порядке применения, в том числе в сроках наложения взысканий. В некоторых случаях сроки для наложения взысканий удлинены по сравнению с общими нормами трудового законодательства.

ВОПРОС 69

Понятие материальной ответственности сторон трудового договора

Законодательство о **материальной ответственности сторон трудового договора** направлено на защиту имущества и имущественных прав сторон трудового договора — работников и работодателей. Таким образом, речь идет о **защите собственности**. Если работодатель — государственная или муниципальная организация, обладающая правом хозяйственного ведения или оперативного управления имуществом, объектом защиты является государственная или муниципальная собственность. Если работодатель — негосударственное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, защите подлежит собственность юридического лица (организации) или частная собственность гражданина. Поскольку в трудовых отношениях работником всегда является гражданин, законодательство о материальной ответственности защищает его частную собственность, а также его имущественные права, вытекающие из трудового отношения.

Обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности имущества и имущественных прав друг друга вытекают из закона. В ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника названо **бережное отношение к имуществу** работодателя и других работников. Статья 22 ТК закрепила обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. Из этого вытекает вывод об обязанности работодателя **не только принимать меры к охране имущества работников, но и обеспечивать все их имущественные права и интересы**, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы, недопущение незаконных отстранений от работы и увольнений и т. д.

Трудовой кодекс законодательно закрепил взаимную материальную ответственность сторон трудового договора за причинение другой стороне материального ущерба. Материальная ответственность регулируется гл. 37–39 ТК.

Материальная ответственность — это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного

действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Поскольку трудовые отношения **не основаны на принципе равноправия** их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев **ограниченной материальной ответственности** работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб **в полном размере**, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.

Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые **возможности договорного регулирования** размеров материальной ответственности.

Однако при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232 ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника.

Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. В то же время юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб. Как видим, в этой норме приоритет также отдается интересам работников.

ВОПРОС 70

Материальная ответственность работодателя перед работником

Материальная ответственность работодателя перед работником регламентируется гл. 38 ТК. Закон четко определяет случаи наступления такой ответственности.

1. Работодатель обязан **возместить работнику не полученный им заработок** во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК). Возмещению **в полном объеме подлежит** потеря в заработке:

- ◆ при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу. В этих случаях возмещению подлежит средний заработок за весь период незаконного отстранения от работы, вынужденного прогула либо разница в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Никакими предельными сроками данные выплаты не ограничены;
- ◆ при неисполнении работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора (суда) или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии с законодательством решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. За нарушение закона работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула;
- ◆ при задержке выдачи работнику трудовой книжки, внесении в нее неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. Если задержка выдачи трудовой книжки или неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовали поступлению работника на другую работу, ему должен быть выплачен средний заработок за все время вынужденного прогула.

2. Материальная ответственность наступает **за ущерб, причиненный имуществу работника** (ст. 234 ТК). Ответственность установлена **в полном размере** причиненного ущерба. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. С согласия работника ущерб может быть

возмещен в натуре путем передачи работнику аналогичного или иного имущества взамен утраченного или испорченного.

Ущерб возмещается работодателем по заявлению работника, которое должно быть рассмотрено работодателем в течение 10 дней со дня его поступления. При несогласии работника с решением или неполучении ответа в установленный срок он вправе предъявить иск в суде.

3. В соответствии со ст. 236 ТК возмещению подлежит **материальный ущерб, вызванный задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении** и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях материальная ответственность заключается в уплате причитающихся **сумм в полном размере и процентов** (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Поскольку указанный размер денежной компенсации является минимальным, конкретный размер (более высокий) может быть предусмотрен коллективным или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Возмещению в денежной форме подлежит **моральный ущерб**, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (незаконным отказом в заключении трудового договора, незаконным увольнением, посягательством на честь, достоинство, деловую репутацию работника и т. д.; см. ст. 237 ТК). Размер возмещения **определяется соглашением сторон** трудового договора. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размер возмещения определяются судом. Моральный вред возмещается **независимо** от возмещения имущественного ущерба.

Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется нормами гражданского законодательства (гл. 59 Гражданского кодекса РФ).

ВОПРОС 71

Понятие материальной ответственности работников перед работодателем. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности за ущерб

Материальная ответственность работника — это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб.

Законодательство о материальной ответственности работников преследует две цели. Во-первых — **защитить имущество работодателя** (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) от посягательств со стороны недобросовестных работников путем возмещения виновным причиненного ущерба. Во-вторых — **обеспечить охрану заработной платы работника** от необоснованных удержаний путем установления оснований, условий ответственности и порядка возмещения причиненного ущерба.

Трудовое законодательство о материальной ответственности работников применяется, когда причинителем ущерба является работник, а потерпевшим от ущерба — работодатель (юридическое или физическое лицо). То есть **причинитель ущерба и потерпевший должны состоять в трудовых отношениях**. Если ущерб причинен лицом, не связанным с потерпевшим трудовыми отношениями, его возмещение осуществляется по нормам гражданского права.

Нормы трудового законодательства применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прекращены после причинения ущерба, т. е. необходимо, чтобы на момент причинения ущерба трудовые отношения существовали.

Гражданину не безразлично, по нормам какой отрасли права — **трудового или гражданского** — он будет нести ответственность. Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву прежде всего тем, что работники более защищены законом, находятся в более благоприятном положении по сравнению с лицами, отвечающими по нормам гражданского права.

В трудовом праве основным видом ответственности является **ограниченная материальная ответственность**, устанавливающая предельный размер удержания. То есть ущерб может возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для удержания. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, прямо указанных в законе. В гражданском праве ущерб всегда **возмещается в полном размере**.

В трудовом праве ответственность **исключается при отсутствии вины работника** в причинении ущерба. При этом, как правило, действует **презумпция невиновности** работника в возникновении ущерба. Работник предполагается невиновным до тех пор, пока работодатель не докажет его вину. Тем самым бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. В гражданском праве имущественная ответственность в ряде случаев **наступает и при отсутствии вины** (например, за вред, причиненный источником повышенной опасности; за ущерб, вызванный невыполнением обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью). При этом, как правило, **вина причинителя ущерба презюмируется** (предполагается), и чтобы быть освобожденным от ответственности, работник сам должен доказать свою невиновность.

В отличие от гражданского в трудовом праве возмещению подлежат только **фактический ущерб**, недополученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.

Все это свидетельствует о том, что правильное решение вопроса о применении норм трудового или гражданского права имеет большое практическое значение.

В целях защиты интересов работников трудовое законодательство подробно регламентирует вопросы привлечения их к материальной ответственности.

ВОПРОС 72

Ущерб как основание материальной ответственности работников и порядок его определения

Основанием материальной ответственности работника является наличие фактического имущественного ущерба, причиненного работодателю.

Под **фактическим ущербом** понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния. Ущерб может быть вызван недостаточностью имущества, его порчей или уничтожением, хищением денежных средств и т. д. При этом имущество может не принадлежать работодателю, но оно должно находиться у него и он должен нести ответственность за его сохранность (арендованное имущество, имущество, сданное на хранение, и т. д.). Фактическим ущербом является также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность также за ущерб, возникший вследствие возмещения работодателем ущерба другим лицам, например при уплате штрафных санкций (ст. 238 ТК).

Трудовым законодательством предусмотрена обязанность работника возместить работодателю **затраты, связанные с его обучением**, если работник был направлен на обучение за счет средств работодателя. Возмещение производится в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя (ст. 249 ТК).

Порядок определения размера ущерба установлен ст. 246 ТК.

При утрате и порче имущества ущерб определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Но при этом он не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Значит, если рыночная цена окажется ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета, ущерб возмещается исходя из стоимости имущества по данным бухгалтерского учета.

Особый порядок определения размера ущерба, причиненного хищением, недостаточностью, умышленной порчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, может быть установлен федеральным законом.

ВОПРОС 73

Условия наступления материальной ответственности работников

Условия наступления материальной ответственности работников определены ст. 239–240, 244–245 и 247 ТК.

Наличие ущерба не является достаточным основанием для привлечения работника к материальной ответственности. Требуется еще наличие в совокупности 3 условий.

1. Ущерб должен быть **результатом противоправного деяния** (действия или бездействия) работника. То есть он должен быть вызван нарушением, допущенным работником. Это может быть нарушение закона, правил внутреннего трудового распорядка, технологического процесса, правил, инструкций и т. д.

Материальная ответственность работника **наступить не может и исключается** в следующих случаях:

- ◆ если нарушения работник не совершал или факт нарушения установлен не будет;
- ◆ когда ущерб возник в результате правомерного действия работника. Например, если по распоряжению заведующего отделом магазина был снят с реализации товар, срок годности которого истек, материальная ответственность заведующего отделом наступить не может, хотя работодателю причинен ущерб;
- ◆ если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, т. е. чрезвычайных, непредвиденных обстоятельств (например, стихийного бедствия, аварии), нормального хозяйственного риска (например, при разработке новых технологических процессов), вследствие крайней необходимости или необходимой обороны;
- ◆ если ущерб возник вследствие неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК). Например, если торговля осуществляется на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении в холодное время года, продавец не может быть привлечен к материальной ответственности за порчу товара вследствие низкой температуры.

2. Ущерб должен быть причинен **по вине работника** — умышленно или по небрежности. В трудовом праве обычно действует презумпция невиновности работника в причинении ущерба. Исключение установлено для случаев полной материальной ответственности на основании письменного договора о принятии на себя работником или бригадой полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей (ст. 244–245 ТК). Поскольку ценности вверяются работникам и произошла их недостача, работники предполагаются виноватыми в этом и будут нести ответственность, если не докажут, что ущерб возник не по их вине. В таких случаях работодатель не обязан доказывать вину работников, а должен только установить факт ущерба и определить его размер в соответствии с требованиями ст. 246 и 247 ТК.

Основанием для привлечения работника к ответственности является **вина в любой форме** — умысла или неосторожности (небрежности). Однако форма вины влияет на вид ответственности. При умышленном причинении ущерба ответственность всегда будет полной (при хищении, умышленном уничтожении, умышленной порче имущества и т. д.). При неосторожной вине (небрежности) ответственность может быть либо ограниченной, либо полной.

3. Необходимо **установление непосредственной причинной связи** между противоправным виновным действием (бездействием) работника и ущербом, т. е. ущерб должен быть вызван именно деянием работника, а не какими-либо иными обстоятельствами. Бывают ситуации, в которых причиной ущерба является не нарушение, допущенное работником, а иные обстоятельства (естественные свойства товара при его порче; истечение срока годности и невозможность вследствие этого реализации товара, даже если бы работник не допустил нарушения условий его хранения, и т. д.). При отсутствии причинной связи может наступить дисциплинарная ответственность работника, допустившего правонарушение, но к материальной ответственности он привлечен быть не может.

При наличии основания ответственности — **реального ущерба и всех рассмотренных условий в совокупности** — привлечение работника к материальной ответственности возможно. Однако работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств полностью или частично отказаться от взыскания с работника убытка. Таким образом, привлечение работника к материальной ответственности — право, но не обязанность работодателя.

Указанное право работодателя может быть ограничено собственником имущества организации в случаях, предусмотренных законодательством, либо учредительными документами организации (ст. 240 ТК).

ВОПРОС 74

Ограниченная материальная ответственность работников

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работников (ст. 241 ТК).

Трудовым законодательством наряду с ограниченной материальной ответственностью предусмотрена и полная. Поскольку случаи полной материальной ответственности четко определены законом (ст. 243 ТК), то во всех остальных случаях наступает ответственность ограниченная. Однако ограниченная ответственность возможна **при наличии 2 условий**:

- 1) если ущерб причинен работником при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) если ущерб причинен по неосторожности (небрежности).

При умышленном причинении ущерба (например, хищении) либо причинении его не при исполнении трудовых обязанностей наступает полная материальная ответственность.

Сущность ограниченной материальной ответственности в том, что возмещение производится в размере фактически причиненного ущерба, но не свыше установленного в законе предела для удержания. Значит, при ограниченной ответственности **возможно и полное возмещение ущерба**, если его размер не превышает предела для удержания, установленного законом.

Например, за порчу по небрежности инструмента при исполнении трудовых обязанностей работник понесет ограниченную материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка. Если средний заработок работника 18 тыс. руб., а стоимость инструмента, который не подлежит ремонту, 2 тыс. руб., возмещение будет полным — 2 тыс. руб. Если стоимость инструмента 20 тыс. руб., с работника можно взыскать только 18 тыс. руб. (средний месячный заработок), остальное — издержки работодателя.

Ограниченная материальная ответственность установлена **в пределах среднего месячного заработка** работника (ст. 241 ТК).

Следует обратить внимание на то, что ограниченную материальную ответственность на общих основаниях **несут работники в возрасте до**

18 лет. Особенность их материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб состоит в том, что в некоторых случаях, когда для всех остальных работников закон установил полную материальную ответственность (ст. 243 ТК), несовершеннолетние несут ответственность ограниченную. Такими случаями являются:

- ◆ недостача ценностей, полученных ими по разовому документу;
- ◆ причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей;
- ◆ разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную — ст. 242 ТК).

ВОПРОС 75

Полная материальная ответственность работников

Полная материальная ответственность предполагает возмещение работником причиненного ущерба в полном размере без каких-либо ограничений. Она наступает в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК.

1. Полная материальная ответственность наступает, когда в соответствии с законодательством **на работника возложена полная ответственность за ущерб, причиненный работодателю**. Такую ответственность, например, в соответствии со ст. 277 ТК несут руководители организаций за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

2. Полная материальная ответственность наступает **при недостатке ценностей**, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Она наступает, когда между работником или коллективом (бригадой) и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя работником или бригадой полной материальной ответственности за недостачу вверенных им ценностей. Законодательством предусмотрено два вида договоров: о полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 244 ТК) и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 245 ТК).

3. Полная материальная ответственность наступает **при умышленном причинении ущерба** (при хищении, умышленном уничтожении, умышленной порче имущества и в других случаях, когда вина причинителя ущерба была в форме умысла). Это и понятно, поскольку ограничение ответственности в этих случаях противоречит здравому смыслу.

4. Полная материальная ответственность наступает, когда **ущерб причинен работником в состоянии опьянения**: алкогольного, наркотического или иного токсического. При этом не имеет значения способ причинения ущерба (порча, уничтожение, утрата имущества), а также вид имущества, которому причинен ущерб. Не имеет значения, кем причинен ущерб. Для привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию достаточно факта пребывания работника в момент причинения ущерба в нетрезвом состоянии. Не влияет на привлечение к материальной ответственности и тот факт, отстранялся ли от работы работник в связи с нетрезвым состоянием или нет.

5. Полная материальная ответственность наступает, когда **ущерб причинен в результате преступных действий** работника, установленных приговором суда. Основанием для привлечения к полной ответственности в данном случае является приговор суда. Поэтому ни возбуждение уголовного дела, ни предъявление работнику обвинения до приговора суда не могут повлечь привлечения его к полной материальной ответственности по данному основанию.

6. Полная материальная ответственность наступает в случае **причинения работником ущерба в результате административного проступка**, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Из формулировки закона следует, что привлечение к полной материальной ответственности по данному основанию возможно, только если работник подвергнут административному наказанию в порядке, установленном законом, за правонарушение, вследствие которого работодателю был причинен ущерб.

7. Полная материальная ответственность наступает, когда **ущерб явился результатом разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну** (служебную, коммерческую или иную) в случаях, предусмотренных федеральными законами. Для привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию нужно, чтобы сведения относились к охраняемой законом тайне; чтобы сведения были известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При этом необходимо, чтобы работодатель доказал непосредственную причинную связь между имущественным ущербом и разглашением сведений именно данным работником. Размер ущерба и вина работника также должны быть доказаны работодателем. И чрезвычайно важно, что полная материальная ответственность вследствие разглашения охраняемой законом тайны наступает лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами. Значит, не всегда данное правонарушение влечет полную материальную ответственность.

8. Полную материальную ответственность несут работники, когда **ущерб причинен ими не при исполнении трудовых обязанностей**. Имеются в виду случаи, когда работник имел доступ к имуществу работодателя в силу трудовых обязанностей, однако причинил ему ущерб не при исполнении этих обязанностей. При этом не имеет значения, причинен ущерб в рабочее время или нет. Если в рабочее время работник фактически не выполнял свои трудовые обязанности (например, шофер организации использовал машину в личных целях), то ущерб, причиненный в это время, подлежит возмещению в полном размере. И наоборот, если во вне-рабочее время работник, выполняя служебные обязанности, причинил

ущерб имуществу работодателя, полная материальная ответственность по данному основанию наступить не может.

Полная материальная ответственность в соответствии со ст. 243 ТК может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности только: за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (ст. 242 ТК).

ВОПРОС 76

Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности работников

На основании специальных письменных **договоров о полной материальной ответственности** за недостачу вверенных ценностей может наступать полная материальная ответственность работников.

Трудовому праву известны **2 вида договоров**:

- 1) индивидуальные договоры, заключаемые с конкретным работником, который и несет ответственность в случае недостачи вверенных ценностей;
- 2) договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, когда ответственность за недостачу несут все члены коллектива (бригады).

Закон отдает **предпочтение индивидуальным договорам**. Из ст. 245 ТК следует, что в случаях, когда можно разграничить материальную ответственность каждого работника, работодатель обязан заключать индивидуальные договоры. Индивидуальный договор в большей степени гарантирует сохранность ценностей, которые вверяются лично работнику и за которые он несет личную ответственность. В то же время больше защищены и интересы работника, поскольку исключается ответственность без вины.

Договоры о *полной индивидуальной материальной ответственности* могут быть заключены **с соблюдением следующих условий**:

- ♦ работник должен непосредственно обслуживать или использовать денежные, товарные или иные ценности. То есть для заключения договора нужно, чтобы работнику ценности были вверены (для хранения, продажи, транспортировки, применения в процессе производства и других целей);
- ♦ договор можно заключить с работником, достигшим 18-летнего возраста;
- ♦ работодатель должен создать работнику условия, обеспечивающие сохранность вверенных ценностей;
- ♦ должность или выполняемая работа должна входить в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работника-

ми, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества;

- ♦ договор должен быть заключен в соответствии с Типовой формой договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень и Типовая форма договора утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Перечень работников, с которыми могут заключаться рассматриваемые договоры, очень широк. В него включены: кассиры, контролеры-кассиры и другие работники, выполняющие обязанности кассиров; руководители, их заместители и специалисты организаций, осуществляющих финансовую деятельность; руководители организаций торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения; работники, выполняющие прием и выплату всех видов платежей, и многие другие.

В Типовом договоре предусмотрены обязательства сторон.

Работник обязан:

- ♦ бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него обязанностей имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
- ♦ своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества;
- ♦ вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;
- ♦ участвовать в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

В свою очередь, **работодатель обязан:**

- ♦ создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;
- ♦ знакомить работника с законодательством о материальной ответственности, иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;
- ♦ проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Невыполнение работодателем принятых на себя по договору обязательств является **основанием для снижения размера взыскания** или даже полного освобождения работника от материальной ответственности. Если будет установлено, что ущерб произошел не только по вине работника, но и по вине должностного лица, не создавшего условий для сохранности ценностей, последний может быть также привлечен к материальной ответственности, если он работает по трудовому договору.

ВОПРОС 77

Договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности работников

На основе договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности может наступать полная материальная ответственность за недостачу вверенных ценностей (ст. 245 ТК). Письменный договор заключается работодателем со всеми членами коллектива (бригады), достигшими 18 лет, и в случае недостачи ценностей ответственность несут все члены бригады, если не докажут, что ущерб возник не по их вине.

Договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться **при наличии следующих условий:**

- ♦ совместное выполнение работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности;
- ♦ согласие на заключение договора всех членов коллектива (бригады). При несогласии члена бригады на подписание договора ему предлагается другая работа, при отказе от которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем по п. 2 ст. 81 ТК;
- ♦ создание работодателем всех необходимых условий для нормальной работы бригады и обеспечения полной сохранности вверенных бригаде ценностей;
- ♦ работы должны входить в Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества;
- ♦ договор должен быть заключен в соответствии с Типовой формой договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Перечень и Типовая форма договора утверждены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться бригадная материальная ответственность, широк. В него включены: работы по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже товаров, продукции и услуг; работы, связанные с осуществлением финансовой деятельности; работы по приему и обработке груза, багажа, почтовых отправок и многие другие.

Комплектование бригад осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав бригады новых членов принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство бригадой возлагается на руководителя бригады (бригадира), который назначается приказом работодателя с учетом мнения коллектива (бригады). При смене руководителя бригады или при выбытии из коллектива более 50% его первоначального состава договор должен быть перезаключен.

В Типовом договоре предусмотрены права и обязанности членов бригады и работодателя.

Коллектив (бригада) **имеет право:**

- ◆ участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;
- ◆ принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности вверенного имущества;
- ◆ знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного имущества;
- ◆ в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного имущества;
- ◆ заявлять работодателю об отводе членов бригады, в том числе бригадира, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного имущества.

Коллектив бригады **обязан:**

- ◆ бережно относиться к вверенному имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;
- ◆ в установленном порядке вести учет, составлять и представлять отчеты о движении и остатках вверенного имущества;
- ◆ своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного имущества.

Множество обязанностей возложено на работодателя. Он **обязан:**

- ◆ создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения сохранности вверенных ценностей;
- ◆ принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению сохранности вверенного бригаде имущества, а также выявлять конкретных виновников причинения ущерба;
- ◆ знакомить коллектив с законодательством о материальной ответственности, а также со всеми правилами обслуживания вверенных ему ценностей;
- ◆ обеспечивать условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного имущества;
- ◆ выполнять другие обязанности, обеспечивающие реализацию коллективом (бригадой) предоставленных ему прав.

Бригада привлекается к полной материальной ответственности **в случае недостачи вверенных ей ценностей**. Члены бригады освобождаются от возмещения ущерба, если докажут, что ущерб произошел не по их вине, а также если будет установлен конкретный виновник (виновники) недостачи.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется по соглашению между членами бригады и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК).

ВОПРОС 78

Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю

Порядок привлечения работников к материальной ответственности и **возмещения ущерба, причиненного работодателю**, подробно регламентирован трудовым законодательством.

Статья 247 ТК обязывает работодателя правильно установить **размер ущерба и причину его возникновения**. Порядок определения размера ущерба определен ст. 246 ТК. Если ущерб причинен утратой и порчей имущества, он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. При этом он не может быть ниже стоимости имущества по бухгалтерским данным с учетом степени износа этого имущества. Особый порядок определения размера ущерба, причиненного хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества, может быть установлен федеральным законом.

Работодатель обязан установить **обстоятельства причинения ущерба**. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Должно быть истребовано письменное объяснение работника о причине и обстоятельствах возникновения ущерба. Истребование письменного объяснения является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от его предоставления составляется соответствующий акт.

Работник вправе знакомиться с материалами проверки и при несогласии обжаловать их в орган по рассмотрению трудовых споров.

Существует два способа возмещения ущерба: добровольное возмещение и принудительное взыскание.

Добровольное возмещение допускается в денежной и натуральной форме. Добровольное **денежное возмещение** — безусловное право работника. Оно заключается во внесении работником соответствующих денежных сумм в возмещение ущерба в кассу организации или передаче работодателю — физическому лицу с надлежащим письменным оформлением. По соглашению сторон трудового договора допускается денежное возмещение с рассрочкой платежа. При этом работник (бригада) дает письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Добровольное возмещение возможно **посредством передачи работодателю равноценного имущества** (например, взамен утерянного или испорченного) либо исправления повреждения самим виновным. Однако указанный способ возмещения ущерба возможен только с согласия работодателя.

Если работник или бригада отказываются добровольно возместить причиненный ущерб, он подлежит взысканию из заработной платы в порядке, установленном законом.

Порядок и пределы **принудительного взыскания ущерба** определены ст. 248 ТК.

Взыскание соответствующих сумм из заработной платы виновного в причинении ущерба может быть произведено двояко:

- ◆ по распоряжению работодателя — без обращения в суд;
- ◆ в судебном порядке — путем предъявления иска в суде.

По распоряжению работодателя возможно взыскание суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка причинителя ущерба. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. При несогласии работника с удержанием он вправе обжаловать распоряжение работодателя в органы по рассмотрению трудовых споров. При несоблюдении работодателем порядка взыскания ущерба обжалование возможно непосредственно в суд (ст. 248 ТК), минуя комиссию по трудовым спорам.

В **судебном порядке** путем предъявления иска в суде взыскание производится:

- ◆ если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок;
- ◆ если работодатель пропустил месячный срок для издания распоряжения об удержании.

Иск в суд может быть предъявлен в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК).

Временем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о его причинении работником. Временем обнаружения ущерба, выявленного в ходе ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день составления акта (заключения) по результатам инвентаризации материальных ценностей.

Органу по рассмотрению трудовых споров (комиссии по трудовым спорам, суду) предоставлено право с учетом степени и формы

вины, а также материального положения работника и других обстоятельств, **уменьшить размер ущерба**, подлежащего возмещению с работника. Снижение размера возмещения не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным работником с корыстной целью (ст. 250 ТК).

Пределы удержаний из заработной платы в возмещение ущерба по распоряжению работодателя или решению суда ограничены ст. 138 ТК.

При каждой выплате заработной платы с работника может быть взыскано 20% от суммы, причитающейся к выплате; при удержаниях по нескольким исполнительным документам — 50%. В исключительных случаях предельный размер удержаний может составить 70% от суммы, причитающейся к выплате. Это возможно:

- ◆ по приговору суда при отбывании исправительных работ;
- ◆ при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
- ◆ при возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника;
- ◆ при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- ◆ при возмещении вреда, причиненного преступлением.

ВОПРОС 79

Понятие охраны труда в РФ

В Трудовом кодексе **охрана труда** определяется как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК).

Из этого определения вытекает, что охрана труда — проблема не только правовая, но и экономическая, социальная, медицинская и др.

Охрана труда как правовая категория — это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, а также на оздоровление и улучшение условий труда.

От состояния охраны труда зависит здоровье и трудоспособность человека; уровень охраны труда влияет на демографическую ситуацию в стране, на решение многих социальных проблем и т. д. С учетом этого в последние годы усилилось внимание государства к вопросам создания безопасных условий труда. Об этом свидетельствует множество новых законодательных актов, направленных на усиление государственного надзора и контроля в этой сфере.

Правовое регулирование охраны труда осуществляется Трудовым кодексом (гл. 33–36) и рядом других законодательных актов.

Помимо правовых актов общего значения государственные нормативные требования охраны труда содержатся во множестве специальных актов. К ним относятся:

- ◆ межотраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые инструкции по охране труда;
- ◆ отраслевые правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда;
- ◆ государственные стандарты Системы стандартов безопасности труда;
- ◆ государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила), гигиенические нормативы, санитарные нормы и др.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК).

Все указанные нормативные документы предварительно рассматриваются и согласовываются с соответствующими профсоюзными органами. Они имеют обязательную силу для работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы юридического лица, индивидуальных предпринимателей, а также для работодателей — физических лиц.

В ст. 210 ТК сформулированы **основные направления государственной политики в области охраны труда**, которые конкретизированы в нормах, регулирующих охрану труда. Они включают в себя:

- ◆ обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- ◆ принятие и реализацию нормативных актов в области охраны труда, а также федеральных, ведомственных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- ◆ государственное управление охраной труда;
- ◆ государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- ◆ содействие общественному контролю за охраной труда;
- ◆ государственную экспертизу условий труда;
- ◆ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ◆ защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей (на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
- ◆ установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

- ◆ участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- ◆ проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда и разработку (внедрение) безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников и др.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда проводится за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов РФ, внебюджетных источников в порядке, установленном законодательством. Оно может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование указанных мероприятий работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК).

Охрана труда является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключив трудовой договор, обе стороны приобретают широкий комплекс взаимных прав и обязанностей, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий трудовой деятельности.

ВОПРОС 80

Права и обязанности работника в области охраны труда

Право каждого работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, — конституционное право, закрепленное в ст. 37 Основного Закона России. Конкретизировано оно в ст. 219 ТК. Содержание этого права достаточно широкое.

Каждый работник имеет право на:

- ◆ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- ◆ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- ◆ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- ◆ обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- ◆ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- ◆ профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- ◆ запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте соответствующими государственными органами и органами профсоюзного контроля;
- ◆ обращение по вопросам охраны труда в государственные органы, к работодателю, в профессиональные союзы и иные представительные органы работников;
- ◆ участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- ◆ внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка за время его прохождения;
- ◆ установленные компенсации, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Работник вправе отказаться от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. При этом работодатель обязан предложить ему временно другую работу. Работник вправе отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Отказ от выполнения работ в этих случаях не признается нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК).

Предоставляя работнику широкие права в области охраны его труда, законодательство возлагает на него определенные обязанности в этой области, предусмотренные ст. 214 ТК.

Работник обязан:

- ◆ соблюдать установленные требования охраны труда;
- ◆ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ◆ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- ◆ немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- ◆ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (освидетельствования), а также внеочередные медицинские осмотры.

Невыполнение работником без уважительных причин правил и норм охраны труда, а также перечисленных выше обязанностей рассматривается как дисциплинарный проступок, за который работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения с работы. Увольнение может последовать и за однократное грубое нарушение

правил охраны труда, если оно повлекло тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК). За нарушение правил охраны труда работник может быть лишен поощрительных выплат (например, премий). За такие нарушения, как непрохождение обучения и проверки знаний в области охраны труда, непрохождение обязательных медицинских осмотров, предусмотрено отстранение от работы в соответствии со ст. 76 ТК.

ВОПРОС 81

Обязанности работодателя по охране труда работников

В процессе организации труда работников на работодателя возлагаются многочисленные **обязанности по созданию безопасных условий и охране труда**. В соответствии со ст. 212 ТК **работодатель обязан обеспечить**:

- ◆ безопасность работников при осуществлении технологических процессов, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ◆ применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- ◆ соответствующие требованиям охраны труда условия для работы на каждом рабочем месте;
- ◆ режим труда и отдыха в соответствии с законодательством;
- ◆ приобретение и выдачу за счет собственных источников специальных средств индивидуальной защиты (одежды, обуви, смывающих и обезвреживающих средств) работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ◆ обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;
- ◆ проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- ◆ проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка за это время;
- ◆ недопущение работников к исполнению обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- ◆ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ◆ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим необходимой помощи;
- ◆ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ◆ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- ◆ разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного трудящимися органа инструкций по охране труда для работников.

У работодателя имеются и некоторые другие обязанности, содержащиеся в ст. 212 ТК. Одной из них является недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Перечень категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические осмотры (обследования), определен ст. 213 ТК. К ним относятся лица, занятые на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта. В перечень попадают работники организаций пищевой промышленности и общественного питания и др. Работники, осуществляющие отдельные виды работ, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят не реже одного раза в 5 лет обязательное психиатрическое освидетельствование (ст. 213 ТК). Поскольку освидетельствование обязательно, оно является необходимым условием допуска к указанным работам.

Все медицинские обследования проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

На работах с вредными и опасными условиями труда, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты осуществляются за счет финансовых источников работодателя (ст. 221 ТК). Занятым на работах с вредными условиями труда выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание. Выдача молока и равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном их стоимости, если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором (ст. 222 ТК в ред. Закона РФ от 01.10.2007 № 224-ФЗ).

Работодатель обязан обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (ст. 223 ТК). В этих целях он должен оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и т. д. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

ВОПРОС 82

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников. Он распространяется в равной мере на предприятия и организации всех форм собственности и всех организационно-правовых форм, а также на работодателей — индивидуальных предпринимателей и физических лиц.

Законодательством определены система и компетенция специальных органов государства, основным направлением деятельности которых является надзор за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Высший надзор за исполнением законодательства о труде осуществляется органами прокуратуры РФ.

Основным контролирующим государственным органом является Федеральная инспекция труда, деятельность которой регулируется ст. 354–365 ТК.

Федеральная инспекция труда — это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет Главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Основными задачами инспекции являются:

- ◆ обеспечение соблюдения и защита трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- ◆ обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;
- ◆ обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных методах соблюдения норм трудового законодательства;

- ◆ доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений или злоупотреблений, не подпадающих под действие трудового законодательства.

В соответствии со ст. 357 ТК **государственные инспекторы труда имеют право:**

- ◆ в порядке, установленном законодательством, в любое время беспрепятственно при наличии соответствующего удостоверения посещать организации любой организационно-правовой формы, работодателей — физических лиц;
- ◆ осуществлять проверки и расследования причин нарушений трудового законодательства и правил охраны труда;
- ◆ получать от любых должностных лиц и органов объяснения, документы и другую информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;
- ◆ давать работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- ◆ изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ;
- ◆ направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- ◆ расследовать несчастные случаи;
- ◆ запрещать использование не имеющих сертификатов или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты;
- ◆ выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение и инструктажи по охране труда, технике безопасности;
- ◆ составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, готовить и направлять в правоохранительные органы и суд другие материалы о привлечении виновных к ответственности в соответствии с законодательством;
- ◆ выступать экспертами в суде по искам о нарушении трудового законодательства.

Кроме Федеральной инспекции труда функционируют и **другие специальные государственные органы и инспекции**. Они осуществляют: государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (ст. 366 ТК); государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК); государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК); государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369 ТК) и др.

Компетенция всех контролирующих органов четко регламентирована законом. Их должностные лица вправе проводить проверки подконтрольных им объектов по всем вопросам, относящимся к кругу их полномочий. Они могут требовать от работодателей представления всех необходимых документов и объяснений по выявленным нарушениям; давать предписания об устранении нарушений; в установленном порядке привлекать (либо передавать в компетентные органы материалы о привлечении) виновных к административной или иной правовой ответственности и т. д.

В целях проверки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда введена государственная экспертиза условий труда. Она проводится Министерством здравоохранения и социального развития РФ и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда.

ВОПРОС 83

Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда

В соответствии со ст. 370 ТК **контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда** осуществляют профессиональные союзы. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе беспрепятственно проверять соблюдение работодателями требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений.

На работодателей возложена обязанность в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. Таким образом, требования профсоюзных органов не могут быть оставлены без внимания и принятия необходимых мер. Профессиональные союзы и их объединения для контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Инспекции наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми соответствующими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда вправе:

- ◆ беспрепятственно посещать любых работодателей для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и условий коллективных договоров, соглашений;
- ◆ контролировать соблюдение работодателями законодательства о труде и правил по охране труда;
- ◆ проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- ◆ участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также проводить самостоятельное расследование;
- ◆ получать необходимую информацию от работодателей и других должностных лиц о состоянии и условиях охраны труда, обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- ◆ предъявлять работодателям требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- ◆ направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательные для рассмотрения;
- ◆ участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- ◆ принимать участие в разработке проектов нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- ◆ обращаться в правоохранительные органы с требованием о привлечении к ответственности виновных в нарушении трудового законодательства, правил об охране труда и т. д.

Законодательством определена **система контроля за охраной труда, которая должна функционировать у работодателей**. Она формируется на основании ст. 217 ТК.

Для обеспечения соблюдения требований охраны труда и контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность с численностью более 50 работников, создается *служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда*, имеющего соответствующую подготовку. При численности 50 и менее работников решение о создании такой службы или введении должности специалиста принимает работодатель. Если служба не создается и отсутствует должность специалиста по охране труда, работодатель должен заключить гражданско-правовой договор со специалистами или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда, либо выполнять эти функции лично (руководитель, индивидуальный предприниматель).

По инициативе работодателя, работников или их представительного органа создаются *комитеты (комиссии) по охране труда*, в состав которых на паритетных началах входят представители работодателя, профсоюза или иных уполномоченных работниками органов. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду. Комиссия планирует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Кроме того, она организует проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах проверок, осуществляет сбор предложений работников по результатам проверок и сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК).

ВОПРОС 84

Дисциплинарная и материальная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда

За нарушения трудового законодательства и правил охраны труда может наступить ответственность, установленная **нормами различных отраслей права**. Каждая отрасль права охраняет и защищает трудовые права работников присущими ей методами и средствами. В зависимости от характера и тяжести совершенного проступка, его последствий и других предусмотренных законом обстоятельств виновные несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность (ст. 419 ТК). Может наступить также и материальная ответственность по нормам трудового права.

Субъектами ответственности могут быть собственники предприятий (организаций), руководители организаций и их заместители; руководители структурных подразделений; должностные лица, непосредственно отвечающие за соблюдение нарушенных правил и норм; любые работники, допустившие соответствующее нарушение, предусмотренное различными отраслями права как основание ответственности. Субъектом ответственности кроме дисциплинарной могут быть и работодатели — индивидуальные предприниматели и физические лица.

Дисциплинарная ответственность наступает по нормам трудового права. Ее несут лица независимо от занимаемой должности или выполняемой работы, но только работающие по трудовому договору, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда. Она заключается в применении к виновному мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных ст. 192 ТК, вплоть до увольнения с работы. **Увольнение возможно:**

- ◆ в случае однократного грубого нарушения трудового законодательства или правил охраны труда руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями (п. 10 ст. 81 ТК);
- ◆ при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК);

- ◆ за однократное нарушение требований по охране труда, если оно повлекло тяжкие последствия либо создало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК).

По последним двум основаниям может быть уволен любой работник. Дисциплинарная ответственность руководителя, его заместителей может наступить **по требованию представительного органа работников** за нарушения законодательства о труде, условий коллективного договора или соглашения (ст. 195 ТК).

Если в результате допущенного нарушения законодательства о труде или правил охраны труда работнику или работодателю причинен имущественный ущерб, виновный может быть привлечен к **материальной ответственности** (она может наступить наряду с дисциплинарной, административной или уголовной ответственностью) с целью возмещения ущерба. Вид ответственности и пределы возмещения определяются в соответствии с общими нормами трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора.

ВОПРОС 85

Административная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда

Административная ответственность за правонарушения, связанные с трудовыми отношениями, наступает по нормам административного права в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП) и иными нормативными актами, устанавливающими административную ответственность.

В большинстве случаев применяются административные наказания в виде *штрафа*. Однако возможны и *другие виды наказаний*.

Основными составами административных правонарушений в области трудового законодательства и охраны труда являются следующие.

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда. Оно влечет наложение на должностных лиц административного штрафа в размере от 1 до 5 тыс. руб.; на индивидуальных предпринимателей, — от 1 до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц, — от 30 до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергавшимся административному наказанию за аналогичные административные правонарушения, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет.

Дисквалификация — это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в состав совета директоров (наблюдательного совета), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством.

2. Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в несоблюдении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий. За данное нарушение на должностных лиц налагается штраф в размере от 500 руб. до 1 тыс. руб.; на индивидуальных предпри-

нимателей от 500 руб. до 1 тыс. руб. или административное приостановление деятельности до 90 суток; на юридических лиц — от 10 до 20 тыс. руб. (ст. 6.3 КоАП).

3. Уклонение работодателя (или лица, его представляющего) от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушении установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки. В этих случаях ответственность наступает в виде административного штрафа от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.28 КоАП).

4. Непредоставление работодателем (или лицом, его представляющим) в установленный законом срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Санкция за данное нарушение — штраф от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП).

5. Необоснованный отказ работодателя (или лица, его представляющего) от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение штрафа от 3 до 5 тыс. руб. (ст. 5.30 КоАП).

6. Нарушение или невыполнение работодателем (или лицом, его представляющим) обязательств по коллективному договору, соглашению влечет штраф от 3 до 5 тыс. руб. (ст. 5.31 КоАП).

7. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания. За эти деяния налагается штраф от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП).

8. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение штрафа в размере от 2 до 4 тыс. руб. (ст. 5.33 КоАП).

9. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение штрафа в размере от 4 до 5 тыс. руб. (ст. 5.34 КоАП).

10. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого. Санкция за данное нарушение — штраф на граждан в размере от 500 руб. до 1 тыс. руб.; на должностных лиц — от 1 до 2 тыс. руб. (ст. 5.40 КоАП).

11. Нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Здесь в соответствии со ст. 5.42 КоАП применяются следующие санкции:

- ◆ отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 3 тыс. руб.;
- ◆ необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 3 тыс. руб.

ВОПРОС 86

Уголовная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил охраны труда

За некоторые нарушения трудового законодательства и правил по охране труда при определенных условиях, предусмотренных уголовным законодательством, может наступить **уголовная ответственность** виновных. Она возможна, если нарушения повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, либо если они причинили существенный ущерб личности, сопряжены с нарушением конституционных прав граждан и т. д.

Уголовным кодексом РФ предусмотрены следующие **составы преступлений**, посягающих на права граждан в сфере трудовых отношений (приводятся максимальные санкции, предусмотренные Уголовным кодексом).

1. Дискриминация, т. е. нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам — наказывается лишением свободы на срок до 2 лет.

То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается лишением свободы на срок до 5 лет (ст. 136 УК).

2. Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается лишением свободы на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком до 3 лет или без такового (ст. 143 УК).

3. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до 3 лет, по этим мотивам наказывается штрафом до 200 тыс. руб. либо обязательными работами до 180 часов (ст. 145 УК).

4. Невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, пособий и иных выплат руководителем организации, работодателем — физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, влечет наказание до 2 лет лишения свободы. Если это повлекло тяжкие последствия — до 7 лет лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового (ст. 145¹ УК).

5. Нарушение правил пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека. Санкция за данное преступление — до 3 лет лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, влечет наказание до 5 лет лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового (ст. 219 УК).

6. Нарушение правил безопасности при размещении, проектировании, строительстве и эксплуатации объектов атомной энергетики, если это могло повлечь смерть человека или радиоактивное заражение окружающей среды. Санкция за данное преступление — лишение свободы на срок до 2 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека либо радиоактивное заражение окружающей среды, — наказывается лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, — наказывается лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового (ст. 215 УК).

7. Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение

тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба. В этом случае наказание — лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Крупным признается ущерб, сумма которого превышает 500 тыс. руб. (ст. 216 УК).

8. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах или во взрывоопасных цехах, если это могло повлечь смерть человека либо повлекло причинение крупного ущерба (свыше 500 тыс. руб.). Такое нарушение наказывается штрафом либо ограничением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового (ст. 217 УК).

ВОПРОС 87

Понятие и виды трудовых споров

Трудовые споры — это неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда. Действительно, в процессе применения труда в рамках трудовых отношений работника с работодателем могут возникать и возникают разногласия, которые зачастую перерастают в трудовые споры.

Трудовой спор **считается возникшим**, когда разногласия не урегулированы путем непосредственных переговоров работника (коллектива) с работодателем. Поэтому, чтобы не доводить разногласия до трудового спора, работнику (коллективу) следует попытаться урегулировать их непосредственно с работодателем.

Наличие трудовых споров — свидетельство неблагополучия в обществе в целом и в рамках трудовых коллективов в частности.

Причин возникновения трудовых споров много, и они разные. Наиболее распространенная — это нарушение работодателем трудовых прав отдельных работников или трудовых коллективов в целом.

Современный период, к сожалению, характеризуется грубейшими **нарушениями трудовых прав** работников (незаконные отказы в приеме на работу, незаконные увольнения, невыплата или выплата в неполном размере и несвоевременно заработной платы, непредоставление отпусков или предоставление их без оплаты, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины, невыплата пособий по обязательному социальному страхованию и т. д.). В этой ситуации закономерно перерастание разногласий в качественно новое состояние — в трудовые конфликты, сопровождающиеся митингами, демонстрациями, забастовками и другими проявлениями возмущения людей.

К трудовым спорам приводит плохая **организация труда**, нечеткое **разграничение трудовых функций** между работниками, неудовлетворительный **стиль руководства** трудовыми коллективами и т. д.

Иногда трудовые споры возникают вследствие низкой **правовой культуры** работников, не знающих своих трудовых прав и обязанностей, предъявляющих необоснованные требования работодателю и т. д.

Основным **средством преодоления** трудовых споров является искоренение причин и условий, их порождающих.

Законодательством установлен различный порядок рассмотрения трудовых споров. Он зависит от вида трудового спора. Поэтому необходимо знать классификацию трудовых споров, чтобы разобраться в порядке их рассмотрения.

Классификация трудовых споров проводится: а) по субъектам споров; б) по характеру споров.

По субъектам трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. **Индивидуальные** — это споры между конкретным работником и работодателем; **коллективные** — споры между коллективом организации или ее структурного подразделения (цеха, производства и т. д.) и работодателем.

По предмету (характеру) спора трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. **Исковые** — это споры по вопросам, связанным с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. К ним относятся споры по поводу увольнений, переводов на другую работу, применения систем и форм оплаты труда и т. д. **Неисковые** — это споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда (о пересмотре норм выработки, об установлении новых условий оплаты труда и т. д.).

Нормами **трудового права** регулируется порядок рассмотрения:

- ◆ индивидуальных исковых трудовых споров непосредственно в организациях комиссиями по трудовым спорам (ст. 381–397 ТК);
- ◆ всех (исковых и неисковых) коллективных трудовых споров (ст. 398–418 ТК).

Судебный порядок рассмотрения трудовых споров распространяется только на индивидуальные исковые трудовые споры и регулируется нормами **гражданского процессуального права**.

ВОПРОС 88

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам

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

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

Первичным органом по рассмотрению индивидуальных исковых трудовых споров, как правило, является комиссия по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется по инициативе работников или работодателей из равного числа их представителей. Представители работников избираются на общем собрании (конференции) или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем. Возможно создание КТС и в структурных подразделениях организации (ст. 384 ТК). Поскольку КТС создается по инициативе сторон, создание такой комиссии не является обязательным.

В состав КТС должны входить авторитетные работники, пользующиеся уважением и доверием в коллективе, профессионально подготовленные к работе по разрешению трудовых споров. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляет работодатель.

В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит разрешение индивидуальных трудовых споров, кроме тех, для которых установлен иной порядок рассмотрения. Комиссия может рассматривать *только исковые трудовые споры*, поскольку она не уполномочена устанавливать новые условия труда или изменять действующие.

В КТС не могут рассматриваться трудовые споры, которые переданы на непосредственное рассмотрение судам (ст. 391 ТК).

Работник вправе обратиться в КТС путем подачи письменного заявления в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав (ст. 386 ТК). При пропуске указанного срока по уважительной причине КТС вправе восстановить его и рассматривать дело по существу.

Порядок разрешения трудовых споров и принятия решений в КТС регламентируется ст. 387, 388 ТК. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня поступления заявления в присутствии заинтересованного работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника возможно только по его письменному заявлению. Комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, специалистов. По требованию КТС руководитель обязан предоставить ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины представителей каждой из сторон.

Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копия решения должна быть в 3-дневный срок вручена работнику.

Если КТС не рассмотрит трудовой спор в течение 10 дней, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть в 10-дневный срок обжаловано сторонами спора в суде. Решение вступает в силу по истечении 10 дней после его принятия (если оно не было обжаловано) и подлежит обязательному исполнению работодателем в 3-дневный срок. При обжаловании стороны должны дождаться судебного решения.

При неисполнении решения работодателем КТС выдает работнику удостоверение на принудительное исполнение, имеющее силу исполнительного листа, которое работник передает в суд для исполнения.

ВОПРОС 89

Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров определяется Трудовым кодексом.

Индивидуальные искивые трудовые споры рассматриваются **судами общей юрисдикции**. Суд выступает в качестве **второй после КТС инстанции** по разрешению трудовых споров в случаях, когда решение КТС обжаловано работником, работодателем, профсоюзной организацией, защищающей интересы работника — члена профсоюза, либо опротестовано прокурором как противоречащее законодательству.

Непосредственно в судах в качестве **первой инстанции** рассматриваются трудовые споры, указанные в ст. 391 ТК. К ним относятся:

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

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- ◆ об отказе в приеме на работу;
- ◆ лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- ◆ лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему

копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель может обратиться в суд с иском о возмещении работником причиненного работодателю ущерба в течение одного года со дня обнаружения ущерба.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК).

ВОПРОС 90

Порядок разрешения коллективных трудовых споров

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

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) с целью избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который в этом случае обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК). Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по существу требований коллектива или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с **примирительных процедур** (ст. 401–406 ТК).

Первым этапом является рассмотрение спора в *примирительной комиссии*, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Следовательно, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией.

Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж), либо трехэтапная примирительная

ная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже).

При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора *представителями сторон с участием посредника*, который приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения принять не удалось.

В последнем случае спор передается в *трудовой арбитраж*, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, либо отказывается от выполнения рекомендаций трудового арбитража, работники вправе приступить к организации **забастовки** (ст. 406, 409 ТК).

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров является конституционным правом граждан России, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ.

Порядок организации и проведения забастовок регламентируется ст. 410–414 ТК. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность, однако заработную плату работодатель вправе не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В ст. 413 ТК предусмотрены случаи запрещения проведения забастовок в целях обеспечения безопасности страны, защиты жизни и здоровья граждан, обеспечения нормальной жизнедеятельности населения. Допускается ограничение права на забастовки федеральными законами.

Забастовки, запрещенные законом, а также объявленные без учета сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом, признаются незаконными.

Работники, продолжающие незаконную забастовку, несут дисциплинарную ответственность как за нарушение трудовой дисциплины (ст. 417 ТК).

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИЗДАТЕЛЬСКОГО ДОМА «ПИТЕР»
предлагают эксклюзивный ассортимент компьютерной, медицинской,
психологической, экономической и популярной литературы

РОССИЯ

Москва м. «Электровзаводская», Семеновская наб., д. 2/1, корп. 1, 6-й этаж;
тел./факс: (495) 234-3815, 974-3450; e-mail: sales@piter.msk.ru

Санкт-Петербург м. «Выборгская», Б. Сампсониевский пр., д. 29а;
тел./факс (812) 703-73-73, 703-73-72; e-mail: sales@piter.com

Воронеж Ленинский пр., д. 169; тел./факс (4732) 39-43-62, 39-61-70;
e-mail: pitervrn@comch.ru

Екатеринбург ул. Бебеля, д. 11а; тел./факс (343) 378-98-41, 378-98-42;
e-mail: office@ekaterinburg.piter.com

Нижний Новгород ул. Совхозная, д. 13; тел. (8312) 41-27-31;
e-mail: office@nnov.piter.com

Новосибирск ул. Станционная, д. 36;
тел./факс (383) 350-92-85; e-mail: office@nsk.piter.com

Ростов-на-Дону ул. Ульяновская, д. 26; тел. (8632) 69-91-22, 69-91-30;
e-mail: piter-ug@rostov.piter.com

Самара ул. Молодогвардейская, д. 33, литер А2, офис 225; тел. (846) 277-89-79;
e-mail: pitvolga@samtel.ru

УКРАИНА

Харьков ул. Суздальские ряды, д. 12, офис 10–11; тел./факс (1038067) 545-55-64,
(1038057) 751-10-02; e-mail: piter@kharkov.piter.com

Киев пр. Московский, д. 6, кор. 1, офис 33; тел./факс (1038044) 490-35-68, 490-35-69;
e-mail: office@kiev.piter.com

БЕЛАРУСЬ

Минск ул. Притыцкого, д. 34, офис 2; тел./факс (1037517) 201-48-79, 201-48-81;
e-mail: office@minsk.piter.com



Ищем зарубежных партнеров или посредников, имеющих выход на зарубежный рынок.

Телефон для связи: **(812) 703-73-73.**

E-mail: fuganov@piter.com



Издательский дом «Питер» приглашает к сотрудничеству авторов.
Обращайтесь по телефонам: **Санкт-Петербург — (812) 703-73-72,**
Москва — (495) 974-34-50.



Заказ книг для вузов и библиотек: (812) 703-73-73.

Специальное предложение — e-mail: kozin@piter.com
