

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента  
Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**  
по дисциплине  
**«ТРУДОВОЕ ПРАВО. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ  
ТРУДА»**  
для студентов направления подготовки  
Профессиональное обучение (по отраслям),  
профиль: «Управление персоналом».

Луганск 2022

*Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ»  
(протокол № от . .2022 г.)*

**Конспект лекций по дисциплине «Трудовое право. Регламентация и нормирование труда» для студентов направления подготовки **Профессиональное обучение (по отраслям)**, профиль «Управление персоналом». / Сост.: А.В. Анищенко. – Стаханов: ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2022. – 92 с.**

Конспект лекций содержит 10 лекций, описание которых сопровождается теоретическими сведениями. К каждой теме приведены вопросы для самопроверки, список рекомендованной литературы.

Предназначен для студентов профиля «Управление персоналом».

Составитель:	доц. Анищенко А.В.
Ответственный за выпуск:	доц. Карчевская Н.В.
Рецензент:	доц. Авершин А.А.

© Анищенко А.В., 2022  
© ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2022

## **Введение**

Трудовое законодательство в последние годы претерпело значительные изменения. Приняты федеральные законы, полностью обновившие отдельные правовые институты трудового законодательства, например Закон «О коллективных договорах и соглашениях»; федеральные законы, определяющие правовой статус новых для организационно-правовых форм юридических лиц – акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, которые заключают с работниками трудовые договоры; федеральные законы, решающие частные, но весьма важные вопросы – о возмещении морального вреда, о лицах имеющих право на льготы при обучении без отрыва от работы, и т. д. Существуют и другие новые положения, применение на практике которых играет важную роль для защиты, как работников, так и работодателей.

Таким образом, значительное обновление трудового законодательства повлекло за собой количественное и качественное изменение источников трудового права. Новые формы экономических и социальных отношений потребовали пересмотра и изменения многих институтов трудового права как науки, превратив Советское трудовое право в Трудовое право.

## ТЕМА 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

### ПЛАН

1. Понятия труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система отрасли и система науки трудового права.

Понятия труда, его общественной организации, предмета и отрасли трудового права

*Труд* - это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т.д.) и в общественной кооперации труда (на производстве). Нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

*Общественная организация труда* - это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т.д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т.д.). Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы производства определенного продукта, работу техники, машин и т.д.). Здесь применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми. Право регулирует социальную сторону общественной организации труда - общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

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

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

Лишь первый КЗоТ 1918 г. впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулиующую поведение людей по труду в общественной кооперации труда. В других странах самостоятельные отрасли трудового права стали появляться главным образом после второй мировой войны (1946-1947 гг.), ныне большинство развитых стран мира имеют самостоятельные отрасли трудового права.

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

*Предметом трудового права* являются следующие девять общественных отношений, связанных с трудом на производстве

- 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;
- 2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Основной предмет трудовых отношений - работа работника по оговоренной с ним

его трудовой функции при подчинении дисциплине данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, повседневно выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевою часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

В новом Трудовом кодексе есть глава 2 о трудовом отношении. В ней дается не только само понятие и основания его возникновения, но и указаны основные права и обязанности сторон, что является содержанием трудового правоотношения как уже урегулированного правом трудового отношения. Поэтому здесь надо различать предмет права - отношение и уже урегулированное правом отношение (т. е. правоотношение). Конечно, в действительной жизни нет не урегулированного правом трудового отношения. Оно всегда выступает уже как трудовое правоотношение. В ст. 1 Трудового кодекса перечислены 8 непосредственно связанных с трудовым иных отношений, которые тоже являются предметом регулирования законодательства о труде;

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

5) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

6) отношения надзорных и контрольных органов (Рострудинспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т.д.) с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

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

8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред: а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред и б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред. Большинство же работников их не имеют;

9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т.п.).

Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем (предприятием, организацией). Остальные восемь или предшествуют трудовым (по обеспечению занятости) или всегда им сопутствуют, а некоторые могут последовать (например, по трудовым спорам об увольнении). По своему характеру отношения, указанные в п. 3, 4, 5, - организационно-управленческие, они всегда сопутствуют трудовому отношению, а указанные в п. 6, 8, 9, - охранительные, направленные на обеспечение соблюдения трудового законодательства, охраны труда и ответственности за их нарушение. В Трудовом кодексе они определяются как непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Все отношения предмета трудового права возникают у работников в связи с их трудовыми отношениями, и поэтому мы говорим, что предметом трудового права являются трудовые отношения работников производства и остальные восемь - непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в

предмет отрасли трудового права. Ныне же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права - права социального обеспечения.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права (выше перечисленные девять общественных отношений по труду работника на производстве), надо отличать от предмета науки трудового права, учебного курса. Их предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

### **Метод трудового права**

Понятие трудового права как отрасли и учебной дисциплины требует четкого уяснения не только их предмета, но и метода. Под *отраслью трудового права* понимается вся система норм трудового законодательства, регулирующего специфичным ей методом трудовые и тесно с ними связанные отношения. Поскольку предметом науки и учебной дисциплины является изучение самих норм, их связей, правоотношений сферы трудового права, истории трудового законодательства, как российского, так и зарубежного, то в них применяются разные научные методы: исторический, сравнительный и др. Метод же каждой отрасли права, в том числе и трудового, имеет (как и ее предмет) свои особенности, т.е. присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает (вслед за предметом) эту отрасль от других отраслей права.

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

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

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

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

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

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

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников). Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями

дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие

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

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

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

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

### **3. Система отрасли и система науки трудового права**

*Системой отрасли трудового права* называется структура данной отрасли. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, пединституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Вся система отрасли делится на две части: общую и особенную. Система науки, учебного курса трудового права состоит из тех же двух частей. Но общая часть ее шире общей части отрасли, поскольку в научно-учебных целях в нее включаются и изучение норм по организационно-управленческим отношениям, по организации труда и управлению трудом, а также нормы по отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям, которые в отрасли права находятся в особенной части. Кроме того, в систему науки включается изучение предмета, метода, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, а также истории трудового законодательства. Поскольку наука изучает нормы не только российского трудового права, но и зарубежного, а также международно-правовое регулирование труда, которое составляет третью специальную часть системы науки, учебного курса, то, следовательно, система науки, как и ее предмет, шире, чем система отрасли трудового права России.

В *общую часть отрасли трудового права* входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46 и 47 Конституции РФ), раздел I "Общие положения" (ст. 1-22) Трудового кодекса и раздел II "Социальное партнерство в сфере труда" (ст. 23-55).

*Особенная часть* отрасли трудового права строится по институтам: институт обеспечения занятости и трудоустройства, центральный институт трудового договора, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения (т. е. приема, перевода и увольнения). Далее следуют шесть институтов, регулирующих важнейшие аспекты трудовых отношений: рабочее время и время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, трудовую дисциплину и охрану труда. За ними - институты, регулирующие производные от трудового, непосредственно с ним связанные отношения: материальной ответственности сторон трудовых отношений за вред, причиненный друг другу, подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

"Система отрасли трудового права", "система науки учебного курса" и "система трудового законодательства, структура кодификационных актов" - взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

Структура Трудового кодекса в основном строится по системе отрасли трудового права, но есть некоторые отличия. Так, в Кодексе имеется специальный раздел XII об особенностях правового регулирования труда некоторых работников. Но он не является самостоятельным институтом отрасли, так как отражает ее дифференциацию специальными нормами, которые в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами (хотя в науке есть и иные мнения).

Систематизация трудового законодательства для создания ныне свода законов о труде Российской Федерации предполагает отбор в него важнейших актов и при этом - отмену устаревших норм.

Как предмет трудового права, так и система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Дать определение понятиям труда, общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Дать характеристику методу трудового права.
3. Раскрыть суть системы отрасли и система науки трудового права.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации - М. : Ось-89, 2008. - 240 с.

### **ТЕМА 2. Основные принципы трудового права**

#### **ПЛАН**

1. Понятие принципов трудового права и их значение.
2. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.

#### **Понятие принципов трудового права и их значение.**

Известно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т.д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы

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

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

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Устанавливая общее правило поведения на основе руководящей идеи, правовой принцип не содержит основных элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции, санкции). С его помощью нельзя урегулировать конкретное отношение между человеком и организацией. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы определяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм.

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

**По сфере действия правовые принципы классифицируются на четыре вида:**

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.**

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

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

Все эти социально-экономические права Международного пакта ООН должны находить отражение и в системе основных принципов нашего трудового права. Следует отметить, что в Конституции СССР и КЗоТ РСФСР большинство из этих прав были закреплены еще до указанного Пакта. Но в настоящее время в России многие из указанных в Пакте социально-экономических прав не обеспечены, особенно право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда, так как продолжается сокращение спроса на рабочую силу и рост безработицы.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей субъектов трудового права, т. е. работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права, являясь гарантиями этих прав и обязанностей. Общеправовые и межотраслевые, а также и отраслевые принципы российского права закреплены прежде всего в Конституции. Статья 37 Конституции закрепляет следующие принципы:

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

2. Принудительный труд запрещен.

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

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

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

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией основными принципами правового регулирования трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 Трудового кодекса

Признаны:

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

-запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

-защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

-обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

-равенство прав и возможностей работников

-обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого в его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

-обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

-обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них

-обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

-сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

-социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

-обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

-установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора в контроле за их соблюдением;

-обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

-обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными федеральными законами;

-обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя в право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

-обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

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

*Основополагающий принцип трудового права* - принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

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

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

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

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

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

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

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с требованием об устранении дискриминации. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Возможна компенсация и морального вреда.

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

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

-нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

-отребование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

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

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

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно *Закону в воинской обязанности* граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу лицо может быть направлено на альтернативную гражданскую службу. Работа, выполняемая в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд. Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения в иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения). *Закон о чрезвычайном положении* предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособных граждан и привлечение их транспортных средств для проведения указанных работ при обязательном соблюдении правил охраны труда. Все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.

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

Социальная политика государства в числе ее важнейших направлений предусматривает мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице Государственной службы занятости населения, возглавляемой Минтруда России, выделяются необходимые финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан. Так, *Закон о защите инвалидов* устанавливает квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). - Статья 2 ТК впервые в кодификационной практике трудового законодательства вводит термин "справедливые условия труда", который включает три составляющие: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - конституционное положение (ст. 37 Конституции), лежащее в основе как отдельных

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

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

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

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину минимального размера заработной платы, который устанавливается на всей территории страны и не может быть снижен ни субъектом, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

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

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

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

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

Помимо закрепления в общей формулировке принцип участия работников в управлении организацией реализуется в конкретных статьях, посвященных социальному партнерству (ст. 27-31 ТК), принятию решений работодателем с учетом мнения

профсоюзного органа (ст. 371 ТК), порядку расторжений трудового договора по предусмотренным Кодексом основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК), и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Контрольные вопросы:**

1. Раскрыть суть понятия принципов трудового права и их значение.
2. Дать характеристику основных (отраслевых принципов трудового права).

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. В.И. Миронова. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.

### **ТЕМА 3. Источники трудового права**

#### **ПЛАН**

1. Понятия источников трудового права и их системы.
2. Особенности системы источников трудового права.
3. Классификация источников трудового права.
4. Общая характеристика важнейших источников трудового права.

#### **1. Понятия источников трудового права и их системы**

**Источником трудового права называется Закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли.** Источник представляет собой форму выражения норм трудового права, и эта форма может быть различной в зависимости от того, какой орган издает нормативный акт. Источник трудового права надо отличать от актов правоприменения трудового законодательства, которые могут издавать как органы власти и управления (например, Указы Президента о персональных награждениях), так и работодатели (приказы о дисциплинарной ответственности, приеме на работу, переводах и т.д.), а также суд, своим решением восстанавливающий работника на прежнем месте работы.

Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

**Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов.** Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли

Весь комплекс источников трудового права называется *трудовым законодательством, или законодательством о труде*, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда, так как трудовое право исключительно динамичная отрасль права. С принятием нового Трудового кодекса ряд положений будет пересмотрен и в науке трудового права.

#### **2. Особенности системы источников трудового права**

**Для системы источников трудового права характерны следующие особенности:**

1. В создании актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои трудовые коллективы, профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели.

2. В систему источников трудового права, обусловленную федеральным характером нашего государства, входят нормативные акты не только федерального ранга, но и акты субъектов Российской Федерации, а также нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, международно-правовые акты по труду, ратифицированные нашей страной (Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН 10 декабря 1948 г., конвенции и декларации Международной организации труда).

Вся система источников трудового права состоит из: *федерального законодательства международных актов.*

3. В этой системе не только федеральные централизованные акты (законы, указы Президента, постановления Правительства и др.), определяющие минимальный уровень гарантий трудовых прав, как общих для всех работников, так и специальных для некоторых категорий, но и конституции, законы и иные акты о труде субъектов Федерации, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и расширяющие указанные гарантии, повышающие их уровень. Все они должны соответствовать по содержанию их норм Трудовому кодексу РФ (ст. 5 ТК) и не снижать, а лишь повышать уровень его гарантий.

4. Эта система состоит из общего трудового законодательства, относящегося ко всем работникам всей территории страны, и специального, отражающего дифференциацию его норм, распространяющегося на определенные категории работников. В общих актах (ТК и др.) могут быть и специальные нормы (о труде на вредных, опасных работах, труде женщин, подростков и т.д.). Конституция, Трудовой кодекс и федеральные законы о труде имеют верховенство на всей территории

5. **Вся система делится на законы и подзаконные акты. Законы делятся на основные (Конституция), конститутивные (Декларация прав и свобод человека и гражданина (Ведомости, 1992, 52, ст. 1865) и текущие (например, Закон от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях"). Законы о труде могут быть кодифицированными, например ТК, и текущими по отдельным институтам трудового права, как указанный Закон "О коллективных договорах и соглашениях".** Следует отметить, что текущие российские законы появились лишь с 1990 г., а до того на территории действовали в основном союзные законы о труде (кроме КЗоТ). В настоящее время их действие продолжается лишь по тем вопросам, которые не урегулированы еще российскими законами. К *подзаконным актам* относятся все, кроме законов, нормативные акты трудового законодательства (указы Президента, постановления Правительства, постановления и приказы нормативного характера министерств, ведомств, ее субъектов, нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров).

6. В системе источников трудового права есть и нормативные акты по труду, охране труда специализированных органов (Министерства труда и социальной защиты), а также приказы, правила, инструкции специализированных государственных и профсоюзных инспекций, осуществляющих надзор и контроль за трудовым законодательством, охраной труда (Гострудинспекции, Госпромтехнадзора, Атомнадзора, Санэпиднадзора и др.).

### **3. Классификация источников трудового права, их виды**

Все источники трудового законодательства классифицируются на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации. Но их можно классифицировать и по другим основаниям:

*системе отрасли трудового права:* акты, относящиеся к общей ее части (Конституция, гл. 1 ТК РФ), и акты, относящиеся только к отдельным институтам трудового права (обеспечению занятости, трудовому договору, рабочему времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, трудовым спорам и др.); при этом такой

кодифицированный акт, как Трудовой кодекс, регулирует все институты трудового права, а текущие законы о занятости, коллективных договорах и соглашениях, охране труда и др. регулируют определенные вопросы и относятся к одному-двум институтам трудового права;

*органам, их принимающим:* законы и постановления Верховного Совета, а теперь - Государственной Думы, указы и распоряжения Президента, постановления и распоряжения Правительства, положения, правила, приказы, решения, принятые министерствами и ведомствами по вопросам труда, его оплаты и охраны, а также рекомендации, разъяснения и др. Федеральный закон принимается Государственной Думой и затем одобряется Советом Федерации и подписывается Президентом. Законы субъектов Федерации не должны противоречить Конституции и Федеральным законам;

*сфере действия:* общефедеральные (Конституция, КЗоТ), республиканские, областные и других субъектов Федерации, отраслевые (ведомственные), действующие только в данной отрасли народного хозяйства (например отраслевое тарифное социально-партнерское соглашение), уставы, положения (о дисциплине работников отдельных отраслей народного хозяйства), межотраслевые акты (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), муниципальные (местные, районные, городские), и локальные, действующие только для работников данного предприятия, организации.

Трудовой кодекс источникам трудового права посвящает ст. 5-13. В ст. 5 они кратко перечислены и указана субординация перечисленных источников. В ст. 6 Проекта ТК подробно разграничиваются полномочия между федеральными органами государственной власти и органами субъектов Федерации по принятию источников трудового права (в КЗоТе это был пробел). В ТК также предусмотрен порядок принятия работодателем актов о труде и указано, что акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ст. 8).

Статьей 11 ТК установлено, что нормативные акты о труде обязательны на всей территории для всех организаций, применяющих труд на основании трудового договора. Статья 12 ТК предусматривает действие актов трудового законодательства во времени, а ст. 13 - действие их в пространстве. Следует отметить, что раздел I "Общая часть" составлен с учетом достижений нашей науки трудового права. Так, например, в учебнике "Трудовое право" (под ред. О. В. Смирнова. М., 2001) было указано многое по проблеме источников, что затем воспринято Трудовым кодексом. Каждый раздел ТК начинается со статьи "Общие положения", дающей общую характеристику института данного раздела и его основные понятия.

Потребность в новом Кодексе ощущалась давно. Он урегулировал в соответствии с нынешними изменениями в сфере труда основные институты трудового права. В последнее время с развитием системы российского трудового законодательства стал все заметнее ощущаться пробел в КЗоТе, не предусматривавшем разграничения компетенции между Федерацией и ее субъектами по созданию трудового законодательства, а об его источниках в ст. 3 предусмотрена была всего одна фраза.

Новый Трудовой кодекс хорошо восполнил этот пробел. В нем четко указаны виды источников трудового права, их соподчинение (субординация), действие их во времени и пространстве, а ст. 6 разграничивает полномочия Федерации и ее субъектов по созданию трудового законодательства. Она предусматривает, что к ведению федеральных органов государственной власти относится принятие обязательных для применения на всей территории законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, основ их правового регулирования;
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и систему федеральных органов, осуществляющих этот надзор и контроль;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе возмещение вреда работнику по трудовому увечью;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Субъекты Федерации принимают нормативные правовые акты трудового законодательства по другим вопросам труда, не отнесенным к компетенции Федерации. Если они устанавливают более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными актами, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то это обеспечивается за счет бюджета данного субъекта Федерации.

Статья 6 ТК предусмотрела в третьей и четвертой ее частях субординацию актов Федерации и ее субъектов. Локальные акты трудового законодательства принимает работодатель в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и с учетом мнения представительного органа работников (ст. 8 ТК). Коллективный договор, соглашение могут предусмотреть их принятие не с учетом мнения, а по согласованию с этими органами.

Локальные нормативные акты, принятые с нарушением указанного порядка или ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. В этих случаях применяются соответствующие нормы трудового законодательства.

#### **4. Общая характеристика важнейших источников трудового права**

**Важнейшим источником трудового права является основной закон** - Конституция 1993 г. Конституция закрепляет основные трудовые права всех граждан, основные принципы правового регулирования труда, предопределяет содержание основных институтов особенной части трудового права, которые направлены в свою очередь на обеспечение юридических гарантий конституционных трудовых прав. Конституция закрепляет принцип законности в сфере труда (ст. 7), ее высшую юридическую силу, равноправие перед законом и судом (ст. 30) и устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования труда являются составной частью системы трудового права (ст. 15). Прямо относится к трудовому праву ст. 37 Конституции, закрепляющая основные трудовые права граждан, а также ее ст. 32, 34, 41, 43, 44. Основные трудовые обязанности в Конституции 1993 г. не указаны, но они предусмотрены Кодексом и другими российскими законами (о государственной федеральной службе и т.д.). Статья 76 Конституции разграничивает компетенцию Федерации и ее субъектов по принятию норм трудового законодательства и устанавливает субординацию актов трудового права.

**Другим важнейшим источником трудового права является Кодекс** вступил в силу с 1 февраля 2002 г., и с этой даты КЗоТ 1971 г. со всеми его изменениями и дополнениями перестал действовать. Новый Трудовой кодекс - четвертый по счету. Первый был принят в 1918 г. С его принятием образовалась самостоятельная отрасль

трудового нрава, регулирующая труд. Второй КЗоТ (1922 г.), действовавший почти 50 лет, в отличие от первого предусматривал нормы всех институтов трудового права, кроме норм об обеспечении занятости. Этот КЗоТ сыграл большую роль в развитии трудового права не только России, но и других республик бывшего СССР, оказал определенное влияние и на международно-правовое регламентирование труда, конвенции и рекомендации МОТ по важнейшим вопросам труда

Третий КЗоТ, принятый в декабре 1971 г. и вступивший в силу с 1 апреля 1972 г., за 30 лет его действия 12 раз изменялся. Но наиболее кардинальные изменения были внесены Законом от 25 сентября 1992 г. Этот КЗоТ значительно расширил права работников и их гарантии, права профсоюзов и закрепил в общем виде полномочия трудовых коллективов. В соответствии с Федеральным законом о занятости 1993 г. в него была дополнена гл. III-A о содействии занятости и трудоустройству.

В новейших российских федеральных законах по-новому урегулированы многие вопросы труда. Поэтому из КЗоТа исключены были ряд статей и сделаны отсылки к соответствующим законам.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. "Об основах охраны труда" (СЗ, 1999, 29, ст. 3702) имеет широкую сферу действия, превышающую сферу действия трудового права, поскольку он применяется и к труду по другим отраслям права (гражданского, административного). Существенное значение имеют и такие Федеральные законы, как "О социальной защите инвалидов" от 24 ноября 1995 г. 175-ФЗ, "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. 10-ФЗ.

Право законодательной инициативы согласно ст. 104 Конституции имеют Президент, Совет Федерации и каждый его член, депутаты Государственной Думы, Правительство, представительные органы субъектов Федерации, а также по вопросам их ведения - Конституционный Суд и Верховный Суд.

В Трудовом кодексе всего 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов, шесть частей и 62 главы.

Новый Кодекс, как указывалось ранее, сохранил на 70 процентов содержание норм КЗоТ. Но он значительно восполнил пробелы КЗоТ и создал ряд новых норм, лучше отвечающих нынешним реалиям в сфере труда. Кодекс повысил значение социально-партнерских отношений в сфере труда, особенно на уровне организации, как индивидуальных, так и коллективных, расширил круг вопросов, регулируемых договорным порядком, развил механизмы обеспечения выполнения договоров о труде. В Кодексе усовершенствованы регулятивная и защитная функции трудового права. Он, с одной стороны, увеличил гарантии трудовых прав работников, например о размере МРОТ не ниже прожиточного минимума, о правовых последствиях задержки выплаты начисленной работнику оплаты, о более коротком (шестимесячном) сроке для первого отпуска в данной организации и др. С другой стороны, как указывалось, в Кодексе есть и недостатки, которые, думается, сократятся в процессе его практического применения.

И самым большим недостатком ТК, по нашему мнению, является именно отсутствие в нем наиважнейших ныне вопросов: о праве на труд, его понятии, четких его гарантиях, о содействии занятости и трудоустройству, о полномочиях трудовых коллективов, которые во всем мире постепенно признаются, а у нас признанная миром производственная демократия значительно Кодексом урезана.

В Кодексе, как указывалось, 14 разделов со следующими их названиями:

Раздел I. "Общие положения"

Раздел II. "Социальное партнерство в сфере труда".

Раздел III. "Трудовой договор"

Раздел IV. "Рабочее время"

Раздел V. "Время отдыха"

Раздел VI. "Оплата и нормирование труда".

Раздел VII. "Гарантии и компенсации".

Раздел VIII. "Трудовой распорядок. Дисциплина труда".

Раздел IX. "Подготовка и переподготовка кадров".

Раздел X. "Охрана труда".

Раздел XI. "Материальная ответственность сторон трудового договора".

Раздел XII. "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

Раздел XIII. "Защита прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение законодательства о труде".

Раздел XIV. "Заключительные положения".

Как видим, разделы ТК отражают, как правило, самостоятельные институты трудового права (в КЗоТ это было по главам).

Все другие акты трудового законодательства, как федеральные, так и субъектов Федерации, органов местного самоуправления и локальные, принятые в организации, должны соответствовать Кодексу, не противоречить ему. Нормативные указы Президента Российской Федерации по вопросам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам (ст. 5 ТК).

В случае противоречия между Кодексом и иным федеральным законом применяется Кодекс. А если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то этот закон будет применяться лишь при условии внесения в Кодекс соответствующих изменений.

Такие источники трудового права, как федеральные законы, появились лишь в последнее десятилетие. А в советский период кроме КЗоТ никаких других федеральных законов не имела и руководствовалась союзным трудовым законодательством. Ныне есть уже, кроме Кодекса, целая система федеральных законов по вопросам труда, и как источники трудового права они подлежат изучению в учебном курсе данной отрасли. Это:

- Закон от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях", впервые урегулировавший социально-партнерские отношения на уровне выше предприятия, организации и по-новому урегулировавший порядок заключения коллективных договоров;

- Закон от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения" (Ведомости, 1991, 18, ст. 565; 1992, 34, ст. 1974. Новая редакция от 20 апреля 1996 г.-), определивший государственную политику по обеспечению занятости и гарантии безработным;

- Закон от 26 июня 1992 г. "О статусе судей", установивший правовой статус судей, в том числе и основания для приостановления и прекращения их полномочий;

- Закон от 23 ноября 1995 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и другие новейшие законы (об образовании, о прокуратуре, о государственной федеральной службе и т.п.).

Индивидуальные трудовые договоры не являются источниками трудового права, но они представляют определенную договорную часть всего механизма правового регулирования труда, которая при переходе к рыночным отношениям расширяется. Не все акты регулирования труда являются источниками трудового права. Например, социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, хотя и являются договорным регулированием, но их нормативная часть подходит под понятие источника трудового права, поскольку в них могут быть локальные нормы права, чего нельзя сказать об индивидуальном трудовом договоре (т.е. в нем нет нормы трудового права). Это акт договорного права применения трудового законодательства со стороны двух договаривающихся сторон: работника и работодателя, устанавливающий сроки и порядок применения трудового законодательства к конкретному работнику, его условия труда. Индивидуальный трудовой договор можно назвать актом индивидуально-правового регулирования.

### **Контрольные вопросы:**

1. Раскрыть суть понятия источников трудового права и их системы.

2. Характеристика системы источников трудового права.
3. Классифицировать источники трудового права.
4. Дать характеристику важнейшим источникам трудового права.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 598 с.

### **ТЕМА 4. Субъекты трудового права**

#### **ПЛАН**

1. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Профсоюз как субъект трудового права.

#### **Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса**

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

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

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

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

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

*трудовую дееспособность* - способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

*трудовую деликтоспособность* - признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

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

**Виды субъектов трудового права следующие:**

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

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

**Правовой статус субъекта трудового права** - это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством

В трудово-правовой статус субъекта входят:

- его трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность);
- статутные (основные) трудовые права и обязанности;
- основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;
- предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

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

Раскроем правовой статус наиболее важных субъектов трудового права, а остальных попытайтесь сами определить по указанной схеме.

**2. Гражданин (работник) как субъект трудового права**

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. *Правовой статус гражданина* состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В *правовой статус работника* также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника - всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Кодекса).

Трудовая правосубъектность гражданина - общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды

работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы - с 21 года, на вредные и тяжелые - с 18 лет).

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

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

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

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

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

**3. Работодатель как субъект трудового права**

**Вторым субъектом большинства отношений трудового права является работодатель.** Работодатель - физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 Кодекса). В законе установленных случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, т.е. государственное, муниципальное, частное (коллективное или индивидуальное) или общественные организации (профсоюзные, партийные, фонды и т.д.), обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью - способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Поэтому трудовая правосубъектность у них возникает с момента регистрации как работодателя, имеющего определенный фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Работодателем может быть и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация, принимающая (через профсоюз) работников, и отдельный гражданин, принимающий на работу домашнюю работницу, личного секретаря и т.д.

Предприятия, учреждения, организации по их уставам имеют определенные цели и задачи. Поэтому их *трудовая* (работодательская) *правоспособность* всегда специальная в соответствии с этими целями и задачами. Правовой статус предприятий, учреждений, организаций как работодателей включает не только их трудовую правосубъектность, работодательскую способность, ее объем, но и способность проводить подготовку, переподготовку кадров, осуществлять повышение квалификации работников, обеспечивать работникам необходимые условия, охрану и оплату труда, а также их деликтоспособность. Правовой статус работодателя включает не только его трудовую правосубъектность, но и основные трудовые обязанности и права по отношению к каждому его работнику, трудовому коллективу и профсоюзному органу в организации. Работодательская правосубъектность организаций возникает или одновременно с их гражданской правосубъектностью, или несколько позднее ее. Важно, чтобы работодатель

имел фонд оплаты труда. Трудовой статус конкретного работодателя всегда конкретен. Собственник имущества производства может сам руководить этим производством, а может и через назначенных им должностных лиц его администрации. Права и обязанности работодателя в отношении трудового права осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. По обязательствам учреждения, вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель), его финансирующий (полностью или частично) в установленном законом порядке (ст. 20 Кодекса). Администрация является представителем работодателя, но в отношении с работниками, их трудовым коллективом, на государственных и муниципальных производствах она является и самостоятельным субъектом трудового права, имеющим определенные статутные трудовые обязанности и права по управлению, руководству трудом, его организацией. В администрацию производства входят все должностные лица, имеющие в своем подчинении работников. Технические исполнители аппарата администрации (секретари, машинистки и т.д.) не относятся к администрации.

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

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

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

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

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

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

#### **4. Профсоюз как субъект трудового права**

Для выражения и защиты своих интересов работники объединяются в профсоюзы.

Статья 30 Конституции РФ предусматривает "право создавать профсоюзы для защиты своих интересов". Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Согласно Конвенции Международной организации труда 87 (1948 г.) "О свободе ассоциаций и защите права на организацию" трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации, вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов. Таким же правом эта Конвенция МОТ наделяет и предпринимателей.

Права профсоюзов впервые были признаны законодательно и закреплены в первом КЗоТ 1918 г. Во втором КЗоТ 1922 г. была уже самостоятельная глава о правах профсоюзов, и советский законодатель эти права непрерывно расширял. В третьем КЗоТ 1971 г. права профсоюзов были предусмотрены гл. XV, содержащей 11 статей (ст. 225-235). Кроме норм данной главы в КЗоТ были и другие статьи, также предусматривавшие права профсоюзных комитетов на производстве (ст. 22, 35, 46, 51, 52, 54, 57, 61 и др.).

Правовой статус профсоюзов теперь определяется Кодексом и Федеральным законом от 12 января 1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности" (СЗ. 1996. 3. Ст. 148). Данный Закон устанавливает правовые основы организации и деятельности профсоюзов, содержит нормы, обязывающие органы государственной власти и управления, работодателей, должностных лиц администрации производства содействовать деятельности профсоюзов. В ст. 3 Закона дается определение ряда понятий. Закон предоставил профсоюзам ряд социально-трудовых прав на всех уровнях их деятельности, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, и закрепляет гарантии этих прав.

*Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Закона).* Его основными функциями (направлениями деятельности) являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная - по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Профсоюзы возникли впервые в мире в середине XIX в. в Англии, как наиболее тогда промышленно развитой стране, с защитной их функцией для отстаивания профессиональных интересов работников.

Статья 11 Закона о профсоюзах закрепляет их *право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников*, а также на участие в нормотворчестве, при котором они проявляют обе свои функции. Все проекты законодательных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами вместе с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями), а проекты нормативных правовых актов рассматриваются и принимаются органами законодательной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать и с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

*Защитная функция профсоюзов - это целенаправленная правовая деятельность (на правовой основе) по защите социально-трудовых прав работника на всех этапах правового регулирования труда: при создании норм трудового права, применении важнейших норм администрацией, профилактике трудовых правонарушений, профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства, восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.*

Закон о профсоюзах состоит из 32 статей, объединенных в 6 глав. Он устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности.

Данный Закон регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами (ст. 1).

Глава I "Общие положения" (ст. 1 - 10) определяет цели и задачи, сферу действия данного Закона, предмет его регулирования, конкретизирует право на объединение в профсоюзы, порядок создания их уставов и положений о первичных профсоюзных организациях, их регистрации, запрет дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, а также порядок прекращения деятельности профсоюзов. Глава II "Основные права профсоюзов" (ст. 11-23) предусматривает следующие права:

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11);
- на содействие занятости (ст. 12);
- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);
- отношения профсоюзов с работодателями, их объединяющими (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и местного самоуправления строятся на

основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений, а отношения профсоюзов, их первичных организаций и органов с другими представительными органами работников в организации - на основе сотрудничества (ст. 15 и 16);

- на бесплатную информацию (ст. 17);

- на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров (ст. 18);

- на профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 19);

- в области охраны труда и окружающей среды (ст. 20);

- на участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества (ст. 21), право на социальную защиту работников (ст. 22), на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

Глава III "Гарантии прав профсоюзов" (ст. 24-28) предусматривает ряд гарантий как профсоюзам, так и профсоюзным выборным активистам.

Глава IV "Защита прав профсоюзов" (ст. 29, 30) предусматривает судебную защиту прав профсоюзов и ответственность за нарушение этих прав.

Глава V "Ответственность профсоюзов" (ст. 31).

Глава VI "Заключительные положения" (ст. 32).

Основные права профсоюзов предусмотрены и в других законах (Кодексе, федеральных законах о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров и др.).

Надо отметить, что хотя Закон о профсоюзах вступил в силу с 20 января 1996 г., но гл. XV КЗоТ РФ не была приведена в соответствие с ним вплоть до 2002 г. (когда КЗоТ утратил силу). Так, в ст. 226 КЗоТ говорилось о правах профсоюзов, которые у них давно отобраны (о праве на законодательную инициативу, на управление государственным социальным страхованием и на надзор за трудовым законодательством). Новый Трудовой кодекс также не предоставляет эти права профсоюзам. Представительская функция профсоюзов отражена в разделе II о социальном партнерстве во всех его главах. При этом профсоюз осуществляет также и защитную функцию - в настоящее время главную функцию профсоюзов.

Защитная функция профсоюзов отражена также в гл. 58 Трудового кодекса, "Защита трудовых прав работников профессиональными союзами", состоящей из 9 статей. В ней предусмотрены и гарантии профсоюзным активистам, а в ст. 378 - ответственность за нарушение прав профсоюзов. В ряде статей Кодекса предусмотрены права профсоюзов на участие в правоприменении соответствующих норм.

Профсоюзы у нас строятся по производственно-территориальному принципу, могут создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику (шахтер, химик и т.д.). Их объединения и органы делятся на общероссийские объединения (ассоциации), межрегиональные объединения (ассоциации), региональные (республик, краев, областей, городов) объединения (ассоциации).

Все профсоюзы пользуются равными правами и равно осуществляют свою представительскую и защитную функции

Как массовая общественная организация профсоюзы входят в политическую систему российского общества. В советское время они были единой общесоюзной членской организацией, ныне представлены несколькими десятками общероссийских профсоюзов, каждый со своим Уставом, в котором закреплены задачи и функции профсоюза. Наиболее крупные из них - Федерация Независимых профсоюзов (ФНПР), Соцпроф и Единение. Как отмечает "Доклад о деятельности уполномоченного по правам человека в 2001 г." (М.: "Юридическая литература", 2001. С. 50), в последние годы "упала роль профсоюзов как законных представителей работников и защитников их трудовых

прав. Исходя из этого нужно изменить отношение государства к ним, представить право более активного участия в законодательной деятельности, наделить техническую и правовую инспекции профсоюзов правом принимать решения о привлечении к юридической ответственности должностных лиц, допустивших нарушение трудового законодательства". С этим трудно не согласиться, поскольку такие права у профсоюзов и не следовало отбирать и тем самым ослаблять их главную защитную функцию.

Все *права профсоюзов* можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По *объему компетенции* в правах различают:

а) *права самостоятельного характера*:

- участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;
- участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;
- представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;
- осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда
- обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) *права совместного характера*

- участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) *согласительные права профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства*. Таких прав в соответствии с ТК у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и др. Закона о профсоюзах.

По *сфере деятельности* различают следующие права:

- представительства работников для осуществления своей защитной функции;
- на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
- на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;
- на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.)
- профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
- на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
- на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями

Профсоюзы управляют находящимися в их ведении санаториями, пансионатами, домами отдыха, профилакториями, клубами, спортивными базами и другими оздоровительными и культурно-массовыми учреждениями, имеют свою профсоюзную собственность, в том числе и на указанные учреждения.

Профсоюзы вправе самостоятельно вступать в международные объединения и организации, сотрудничать с профсоюзами других стран.

Трудовое законодательство предусматривает не только права профсоюзов, но и различные материальные и юридические гарантии этих прав и их деятельности и дополнительные специальные гарантии защиты права на труд выборных профсоюзных работников. Эти гарантии предусмотрены в гл. III Закона о профсоюзах (ст. 24-28), ст. 374, 375 и 376 Кодекса, а также в ряде других законов (Основы об охране труда, о

занятости населения и др.). Гарантии основных прав профсоюзов тоже входят в их правовой статус.

*Гарантии прав и деятельности профсоюзов* заключаются в следующем:

- гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;

- не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;

- право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами (ст. 24 Закона)

- все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности (ст. 377 Кодекса)

- предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;

- предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу (профкому, стройкому и т.д.) бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие (лучшие) условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. I ст. 377 ТК)

- здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

*Гарантии права на труд и профсоюзной деятельности для выборных профсоюзных работников*, предусмотренные Кодексом и Законом о профсоюзах, будут рассмотрены далее в соответствующих темах

Ныне при усилившихся социально-экономических противоречиях сторон трудовых отношений защитная функция профсоюзов должна проявляться особенно активно. О ее реализации подробнее будет рассказано в 2 темы 13 "Защита трудовых прав работников".

В связи с изменениями в обществе правовой статус российских профсоюзов также меняется. Так, государство вернуло себе от профсоюзов право управлять государственным социальным страхованием (оставив им право на участие в этом), а также право надзора, сохранив за ними право общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. В то же время профсоюзы получили и ряд новых прав. Например, на участие в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах и на заключение социально-партнерских соглашений, право на участие в проведении мер по обеспечению занятости и др. Конституция 1978 г. предусматривала право профсоюзов на законодательную инициативу. Ныне действующая Конституция 1993 г., к сожалению, его не предусматривает. Но конституции и уставы ряда субъектов Российской Федерации сохранили это право профсоюзов и закрепили его в своих законах о профсоюзах. Следовательно, нет никаких серьезных причин, чтобы и в Конституции РФ не восстановить это право профсоюзов. На практике правовой статус профсоюзов всегда проявляется не вообще, а в качестве конкретного правового статуса определенного профсоюзного органа. Права профсоюзов являются одновременно и их обязанностями перед членами профсоюзов, трудовыми коллективами работников активно осуществлять предоставленные им права по защитной их функции

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности.

Профсоюзы как субъекты трудового права не подлежат регистрации. Они имеют право представлять своих членов, участвовать в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов. Таким образом, они являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда - при создании норм трудового права, их применении, контроле за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также в разрешении коллективных трудовых споров как представители работников.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Дать характеристику понятиям и видам субъектов трудового права, их правового статуса.
2. Суть понятия гражданин (работник) как субъект трудового права.
3. Дать характеристику работодателю как субъект трудового права.
4. Профсоюз как субъект трудового права.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 598 с.

### **ТЕМА 5. Правоотношения сферы трудового права**

#### **ПЛАН**

1. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
2. Трудовое правоотношение.

#### **Понятие и виды правоотношений сферы трудового права**

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

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

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

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

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

- 1) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству гражданина у данного работодателя
- 2) правоотношения работника с работодателем, т.е. трудовое правоотношение;
- 3) правоотношения трудового коллектива, его представителей с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;
- 4) правоотношения социально-партнерские по ведению коллективных договоров и заключению коллективных договоров, соглашений на федеральном, отраслевом, региональном (субъекты Федерации), территориальном и профессиональном уровне;
- 5) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров на производстве, в том числе ученические и по повышению квалификации непосредственно у данного работодателя;
- 6) правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда;
- 7) правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении норм трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред, причиненный друг другу;
- 9) правоотношения процессуальные и процедурные по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки.

Каждый из указанных видов правоотношений имеет свои разновидности.

#### **Трудовое правоотношение**

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

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

*Субъектами* трудового правоотношения являются работник - с одной стороны и работодатель - с другой. Обязательной предпосылкой для возникновения трудового правоотношения является наличие у гражданина и работодателя их трудовой правосубъектности - праводеликтоспособности. У гражданина (в том числе и иностранца) она возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда возможен прием его на работу, за исключением некоторых работ, для которых требуется повышенный возраст. У работодателя трудовая правосубъектность возникает с момента его регистрации в качестве работодателя и наличия у него фонда оплаты труда, расчетного счета в банке, когда он может начать прием на работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

Юридическим фактом наличия трудового правоотношения является и фактический допуск к работе, даже если трудовой договор не был надлежаще заключен (ст. 18 КЗоТ).

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

*Содержание трудового правоотношения* - это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением. Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель - соблюдать

трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством. В ст. 21 и 22 ТК подробно перечислены основные права и обязанности работника и работодателя. И в этих статьях много нового по сравнению со ст. 2, 127 и 129 КЗоТ.

*Определенность и стабильность трудового правоотношения* закреплены в ст. 24 КЗоТ, запрещающей работодателю требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

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

#### **Контрольные вопросы:**

1. Характеристика понятий и видов правоотношения сферы трудового права.
2. Раскрыть суть трудовых правоотношений.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Правоведение, 2009. – 542 с.

### **ТЕМА 6. Трудовой договор**

#### **ПЛАН**

1. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.
4. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
5. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
6. Основания прекращения трудового договора.
7. Увольнение по инициативе работника.
8. Основания увольнения по инициативе администрации.
9. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
10. Порядок увольнения по инициативе администрации и третьих лиц. Выходное пособие.

#### **1. Понятие и стороны трудового договора. Его значение**

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым.

Статья 56 Кодекса дает легальное понятие трудового договора как индивидуального соглашения: "соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. В этом определении указываются стороны трудового договора, а через их обязанности - его содержание.

*Сторонами трудового договора* являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой правоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Предприятие, учреждение, организация может быть стороной трудового договора, не являясь юридическим лицом. Это филиалы, представительства юридических лиц, которым последнее передало право приема и увольнения работников этого филиала; они имеют самостоятельный счет в банке по оплате труда и план по труду. От имени организации, предприятия, учреждения выступает его руководитель, обладающий правом приема и увольнения.

Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора. Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста, а также запрещая (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу, т.е. не по деловым качествам, и дискриминацию при приеме, т.е. какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам.

Значение трудового договора большое, как народнохозяйственное, так и социальное, и правовое.

*Народнохозяйственное, производственное значение* состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

*Социальное значение* трудового договора - в том, что путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

*Правовое значение* трудового договора - в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Хотя трудовой договор и трудовые правоотношения - взаимосвязанные правовые категории, но их надо различать: трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст. 52 Кодекса). С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство. Трудовой договор,

отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Я не разделяю появление в нашей науке (а иногда и в законодательстве) терминов "наем труда", "трудовой найм": это возврат к прошлому, когда труд регулировалось гражданское право нормами о найме труда наравне с наймом вещей, В настоящее время в ряде западных стран употребляется термин "трудовой договор", а не "договор найма труда".

Новый Трудовой кодекс правильно употребляет в разделе III термин "трудовой договор".

## **2. Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора - более широкое понятие, чем то, что изложено в его тексте.

Содержание трудового договора - это все его условия. Они делятся на *непосредственные*, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и *производные*, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

*Непосредственные условия* могут быть двух видов: *необходимые* и *дополнительные*. Без необходимых условий не может быть трудового договора. Для трудового договора - это место работы (с указанием структурного подразделения), специальность, квалификация, должность, т.е. трудовая функция работника, оплата его труда, а в срочных, сезонных и временных трудовых договорах - также срок, сезонный или временный характер работы. К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия. Статья 57 ТК подробно предусматривает, что должно указываться в письменном тексте трудового договора. Кодекс называет эти условия *существенными*. Это место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии с штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция (если по законодательству для данной должности, специальности или профессии есть определенные льготы или ограничения, то их перечень в трудовом договоре должен соответствовать требованиям, указанным в утвержденных в установленном Правительством порядке квалификационных справочниках); права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях; режим труда; условия оплаты (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (т. е. по трудовому увечью, профессиональным заболеваниям и временной нетрудоспособности). Эти необходимые условия должны содержаться в каждом письменном трудовом договоре с работником. А для некоторых категорий работников в договоре могут предусматриваться дополнительные условия, такие, например, как условие об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об отработке после ученичества и другие, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством. Все условия трудового договора определяют права и обязанности его сторон, которые в его понятии указаны через обязанности, поскольку это - двустороннее соглашение и обязанностям одной стороны соответствуют определенные права другой.

По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом, но регулируемых нормами гражданского права. Если на основании

данного трудового соглашения возникли гражданские правоотношения, то трудовое законодательство не распространяется на гражданина, а следовательно, ему не оплачивается больничный листок при нетрудоспособности, не предоставляется отпуск и т.д. Такое отличие проводится по следующим трем критериям: предмету соглашения, подчиненности работника правилам внутреннего распорядка и по тому, кто обязан организовать труд и его охрану. В трудовом договоре предметом соглашения является сам процесс труда работника по его трудовой функции в общем процессе производства, а в гражданском - овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.д.). При трудовом договоре работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, а в гражданском - не подчиняется. При трудовом договоре правильно организовать труд и обеспечить охрану труда работника обязан работодатель, его администрация, а при гражданском - сам трудящийся (по договору авторскому, изобретательскому, личного подряда, поручения и т.п.).

*Недействительными* являются условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, а также коллективным договором, соглашением. Нередко работодатель (предприниматель, фирма) требует от принимаемой на работу женщины подписку или заверение, что она не будет беременеть, рожать в период работы у него, что явно незаконно, или, чтобы не платить из своей прибыли налоги с фонда оплаты труда, устно договаривается с трудящимся, что будет платить ему такую-то зарплату, а в письменном трудовом договоре проставляется сумма в 3-4 раза меньше оговоренной или вообще письменная форма трудового договора при приеме на работу не соблюдается. Незаконно оговоренное условие, являясь недействительным в трудовом договоре, не подлежит и защите.

Многие работодатели уклоняются от заключения трудовых договоров, так как не хотят брать на себя социальные гарантии при нетрудоспособности, болезни работника, учебе его без отрыва от производства. Но если работодатель не заключил с работником трудового договора, то работник может быть лишен всех гарантий по трудовому законодательству, и ему трудно будет доказывать свои трудовые права. Свобода и добровольность при заключении трудового договора и установленные трудовым законодательством юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении работника способствуют устойчивости и трудовых договоров, и трудовых правоотношений.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Раскрыть суть понятию трудового договора, его сторонам и значениям.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.
4. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
5. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
6. Основания прекращения трудового договора.
7. Пример увольнения по инициативе работника.
8. Основания увольнения по инициативе администрации.
9. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
10. Порядок увольнения по инициативе администрации и третьих лиц. Выходное пособие.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 598 с.

## **ТЕМА 7. Порядок заключения трудового договора. Прием на работу**

### **ПЛАН**

1. Порядок заключения трудового договора.
2. Трудовая книжка.

Порядок заключения трудового договора установлен Трудовым кодексом, предусматривающим правила приема граждан на работу. Когда мы говорим о заключении трудового договора, это одновременно означает прием работника, изменение трудового договора - это перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора - это одновременно увольнение работника. Таким образом, прием, перевод и увольнение относятся к работнику, а по отношению к его трудовому договору означают соответственно заключение, изменение и прекращение его.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника. Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового законодательства, устанавливающей трудовые льготы или ограничения для определенных категорий, групп работников (подростков, инвалидов, женщин) или работающих в определенных условиях труда. Так, при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

Учитывая физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию и психофизиологические особенности неокрепшего организма подростков, трудовое законодательство запрещает в интересах их здоровья принимать женщин и несовершеннолетних (до 18 лет) на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями, включенные в специальные перечни. Подростка нельзя также принимать на материально-ответственные должности (кассиром, продавцом и др.), заключать с ним письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности. Инвалид принимается с учетом медицинского предписания о его работе (с неполным рабочим временем, без сверхурочных и сменных работ и т.д.).

Прием производится с 16 лет (ст. 63 ТК). Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за неоформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для незаключения письменного трудового договора. Нет нормы об ответственности за подобные действия (к сожалению) и в Кодексе, а она очень необходима.

Работнику, приглашенному с другого производства по согласованию между руководителями старого и нового места работы, не может быть отказано в заключении трудового договора. Отказ может быть оспорен в суде как необоснованный. В некоторых

случаях заключению трудового договора должен предшествовать еще какой-то акт. Так, инвалид, принимаемый по квоте, должен иметь от службы занятости направление по квоте и медицинскую справку о его трудовой рекомендации. Лица, принимаемые по конкурсу или на выборные должности, должны быть избраны по конкурсу или выборам. Для определенных видов труда и категорий трудящихся до заключения трудового договора надо пройти медицинский осмотр (например, подросткам до 18 лет и лицам, принимаемым на работы с вредными и тяжелыми условиями труда): в детские учреждения, больницы, учреждения общественного питания (повара, официанты), пищевые торговые учреждения. Некоторые лица после заключения трудового договора должны быть утверждены в данной должности (например, распорядители кредитов). Руководители государственных предприятий принимаются по контракту сроком на 5 лет, и условия контракта должны быть согласованы с соответствующим трудовым коллективом.

Трудовое законодательство устанавливает ряд случаев, когда работодатель обязан возобновить ранее существовавшие трудовые отношения с работником:

- по просьбе работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним мест по истечении срока договора, если нет сокращения штата или численности работников, новый договор может быть заключен как на новый срок, так и на неопределенный;

- предоставление работникам, избранным на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборной работы прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) с согласия работника;

- то же и для депутата (ст. 24 Федерального закона от 8 мая 1994 г. "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания" // СЗ. 1994. 2, Ст. 74

- бывшему работнику, незаконно осужденному (и поэтому уволенному), а также работнику ликвидированного федерального государственного предприятия, если на его базе создан казенный завод (СЗ. 1994. 5. Ст. 396).

При приеме на работу граждан должен предъявить (ст. 65 ТК) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву - военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста - еще и права на вождение определенного типа машины, локомотива. Инвалид дополнительно представляет трудовую рекомендацию МСЭК. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т.д.). Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются).

**Трудовая книжка** - основной документ о трудовой деятельности гражданина, содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, увольнении. По ней определяется трудовой стаж гражданина, как общий и специальный для пенсионного его обеспечения, так и непрерывный для оплаты больничного листа при общем заболевании. При приеме на работу трудовая книжка сдается администрации и хранится как денежный документ (в сейфе), а на руки работнику выдается в день его увольнения. В нее вносятся все сведения о поощрениях работника (дисциплинарные взыскания, кроме увольнений, не отмечаются, так как действуют год).

Если работник поступил на работу впервые и не имеет трудовой книжки и страхового свидетельства, то они должны быть заведены на него в течение первой недели работы. Эти книжки ведутся на всех работников, включая сезонных, временных и нештатных в соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, принимающих работников для домашних услуг) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации более пяти дней, если эта работа является для него основной. Никаких вычеркиваний в них не допускается. Если надо ликвидировать запись (например, при восстановлении незаконно уволенных), то в следующем пункте указывается, что предыдущий пункт записи нужно считать недействительным. При потере трудовой книжки она может быть восстановлена по последнему месту работы.

Все записи о причинах (основаниях) увольнения в трудовой книжке должны точно соответствовать формулировке законодательства с указанием пункта и статьи Кодекса (например "Уволен по Несоответствию по квалификации по п. 2 ст. 81 Кодекса"), а также приказа об этом, заверяться печатью организации (ст. 66 ТК). Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. 162 (Бюллетень нормативных актов СССР. 1981. 8, 9), подробно разъясняет порядок ведения этих книжек.

При приеме на работу администрация обязана ознакомить нового работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с порученной ему работой, условиями труда, с правилами техники безопасности и производственной санитарии, коллективным договором, разъяснить его права и обязанности. При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить установление *испытательного срока* до 3 месяцев, а на должности государственных служащих и аттестуемых работников НИИ, проектных, проектно-конструкторских организаций - до 6 месяцев, но по согласованию с профкомом. Для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации срок испытания может быть до шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются периоды болезни и другое время, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК).

Срок испытания фиксируется в трудовом договоре, а при отсутствии такой записи считается, что работник принят без испытания. Цель испытания - проверить пригодность принятого работника именно к данной работе, должности. При отрицательных результатах испытания администрация имеет право согласно ст. 23 КЗоТ уволить работника. Оговоренное условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Если же оно не указано в приказе, то работник считается принятым без испытания. Уволенный по результатам испытания может оспорить это увольнение в суде.

Администрация даже по согласованию с работником не может продлевать испытательный срок, обусловленный при приеме, хотя бы и в пределах 3 (6) месяцев.

Испытание не устанавливается несовершеннолетним (до 18 лет), молодым рабочим по окончании профтехучилищ, молодым специалистам по окончании высших и средних специальных образовательных учреждений, инвалидам Отечественной войны, направленным в счет квоты (брони), а также при приеме на работу в другую местность и переведенным на работу из другого предприятия, учреждения, организации (ст. 70 ТК), при приеме временных и сезонных работников, по конкурсу, по выборам и по ученическому договору для обучения специальности непосредственно на производстве данного работодателя.

Глава 10 ТК, посвященная заключению трудового договора, более подробно регламентирует прием на работу. Так, ст. 64, запрещая необоснованный отказ (не по деловым качествам), добавляет: "за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом". Далее в статье предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в приеме, работодатель обязан указать причину отказа в письменной форме (но не указано, несет ли работодатель при нарушении этого правила какую-либо ответственность). Далее предусмотрено, что отказ можно обжаловать в суд.

Статья 64 ТК, говоря о письменной форме трудового договора, во второй части поясняет, что договор считается заключенным, если без такого оформления "работник приступил к работе с ведома работодателя или его представителя", и тогда "работодатель обязан оформить с ним трудовой договор не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе"

В то же время в ТК ничего не сказано о том, какие трудовые договоры надо считать недействительными и какие условия договоров являются недействительными. Последнее было предусмотрено ст. 5 КЗоТ: условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, считаются недействительными, т.е. договор действителен кроме этого условия. О недействительности всего трудового договора в законодательстве ничего не сказано. Это было и остается пробелом.

Недействительным (ничтожным) будет весь трудовой договор, если он заключен с гражданином, не имеющим трудовой правосубъектности или специальности, например с 12-летним ребенком или с психически невменяемым гражданином, или лицом, принятым на должность врача без медицинского образования, а также если договор заключил работодатель, не имеющий трудовой работодателской правоспособности, не зарегистрированный как работодатель. Недействительный трудовой договор подлежит прекращению как заключенный с нарушением правил приема. При этом проделанная работа подлежит оплате.

Кодекс восполнил пробел, имевшийся в КЗоТе, о вступлении трудового договора в силу, предусмотрев в ст. 61, что он вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором, а если в договоре это не оговорено, то на следующий день после вступления договора в силу. Если он без уважительных причин не приступил к работе в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Дать определение и характеристику порядку заключения трудового договора.
2. Раскрыть суть трудовой книжки, ее значения.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд. – М.: НОРМА, 2008. – 655 с.

### **ТЕМА 8. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров**

#### **ПЛАН**

1. Классификация трудовых договоров.
2. Контракт.

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК классифицирует их лишь по сроку договора: 1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы) и 2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Часть вторая этой статьи ограничивает сроки заключения срочного договора. Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т.с. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом. Но классификация ст. 58 ТК не отражает всех видов трудовых договоров, а следовательно, и их особенностей; каждый из двух указанных в ней видов имеет свои разновидности, отличающиеся по содержанию трудового договора и

часто по порядку его заключения. Поэтому мы каждый из указанных по сроку двух видов договоров классифицируем так же - по содержанию и порядку его заключения.

Раздел XII Трудового кодекса в гл. 41-56 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных. Эти особенности будут освещаться и по другим темам курса, а в данной теме о некоторых из особенностей отдельных видов трудовых договоров (женщин, несовершеннолетних и др.) говорится не только при освещении приема на работу (заключении трудового договора), но и перевода и увольнения (т. е. изменении и прекращении договора). Далее мы рассмотрим особенности не всех, а лишь отдельных видов трудовых договоров. Остальные виды надо усвоить по разделу XII Кодекса.

*Трудовой договор на неопределенный срок может быть:*

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
- 6) по совмещению профессий;
- 7) по совместительству;
- 8) для надомной работы;
- 9) с нештатным работником;
- 10) с работающим у граждан по договорам (контрактам) - домашние работницы;
- 11) с основными работниками транспорта;
- 12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Есть ряд срочных трудовых договоров, непосредственно предусмотренных законом.

Так, ст. 59 Кодекса устанавливает, что срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника в 20 случаях, указанных в ней и других предусмотренных федеральными законами, в том числе с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером, с педагогическими работниками образовательных учреждений, с государственными служащими; для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ученические для получения профессии на производстве данного работодателя сроком до 6 месяцев, на сезонные и временные работы.

Срочный договор может быть заключен на любой другой срок не свыше 5 лет. Следовательно, из 32 видов трудовых договоров более 12 - с неопределенным сроком и 20 срочных. Одним из оговариваемых сторонами трудовых договоров необходимых условий должно быть условие о виде соответствующего договора, иначе это будет обычный трудовой договор для постоянной работы.

Каждый из указанных видов трудовых договоров имеет свои особенности.

**Контракт** - *новый вид трудового договора*, появившийся с переходом на контрактную форму приема на работу руководителей государственных предприятий, а затем распространенный законодательством и на педагогических работников образовательных учреждений, государственных служащих и др.

Контракт как вид трудового договора может быть заключен и с другими работниками, прямо указанными в законодательстве (преподавателями образовательных учреждений, государственными служащими и др.), и с теми, кто не указан прямо в законодательстве. Но следует отметить, что Трудовой кодекс в отличие от КЗоТ (в ред. 1992 г.) ничего не говорит (и правильно делает) о контракте во всем разделе III "Трудовой договор".

ТК в разделе XII предусматривает особенности регулирования труда отдельных категорий работников. В нем указаны следующие категории:

- 1) женщины и другие лица с семейными обязанностями (гл. 40);
- 2) работники моложе 18 лет (гл. 41);
- 3) руководители организаций и члены коллегиального исполнительного органа организации (гл. 42);
- 4) совместители (гл. 43);
- 5) временные работники, принятые на срок до двух месяцев (гл. 44);
- 6) сезонные работники (гл. 45);
- 7) работники с вахтовым методом работы (гл. 46);
- 8) работающие у работодателей - физических лиц (гл. 47);
- 9) надомники (гл. 48);
- 10) работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 48);
- 11) работники транспорта (гл. 50);
- 12) педагогические работники (гл. 51);
- 13) работники, направленные на работу за границей в дипломатические, консульские и представительские учреждения федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ (гл. 52) и др.

Как видно, здесь есть такие работники, особенности труда которых КЗоТ не указывал (с вахтовым методом, у работодателей - физических лиц, транспорта, педагогические и др.), т.е. восполняется пробел КЗоТ.

Укажем особенности лишь некоторых видов трудовых договоров.

*Трудовой договор работника районов Крайнего Севера* и приравненных к ним местностей может быть как заключенным с неопределенным сроком (например, для местных жителей), так по срочным по организованному набору рабочей силы сроком до 5 лет. Особенностью этого договора являются трудовые льготы, предусмотренные ст. 313-327 гл. 50 Кодекса и Законом РФ от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (Ведомости РФ. 1993. 16. Ст. 551; 26. Ст. 957):

- высвобождаемым с предприятий, организаций в этих районах в связи с их реабилитацией или ликвидацией на период трудоустройства сохраняется средняя заработная плата до 6 месяцев

- гарантируется выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

- предоставляются льготы по возрасту при пенсионном обеспечении (при определенных условиях возраст сокращается на 5 лет);

- трудовой стаж за работу в этих районах исчисляется в льготном порядке, установлена надбавка к зарплате за непрерывный стаж;

- районные коэффициенты начисляются к заработной плате без ограничения ее максимального размера

- предоставляются дополнительные отпуска за работу в этих районах, допускается соединение отпусков за два года, а время для проезда к месту отдыха и обратно один раз в два года не засчитывается в счет отпуска; при увольнении без вины работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением;

- пособие по временной нетрудоспособности выплачивается во всех случаях в размере полного заработка с учетом районного коэффициента и др.

Указанные льготы - общие для всех работников этих районов. А для работников, приехавших из других мест и заключивших срочный трудовой договор до 5 лет, предоставляются еще дополнительные льготы по оплате проезда и провоза его багажа и переезжающих с ним членов его семьи, по бронированию жилья в месте постоянного жительства.

Срочный договор работника этих районов может быть по его желанию перезаключен на новый или неопределенный срок.

*Особенности трудового договора государственного служащего* определяются законодательством: Федеральным законом "Об основах государственной службы" (далее - Закон о государственной службе или просто Закон от 31 июля 1995 г.) и другими нормативно-правовыми актами, принятыми в его развитие.

**Государственная служба** - это профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а государственная должность - это должность в федеральных органах власти, органах власти субъектов иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией (ст. 2). Все государственные должности делятся на категории А, Б и В. Самая высокая категория - А, к которой относятся должности, установленные Конституцией и федеральными законами, конституциями, уставами субъектов для непосредственного исполнения полномочий государственных органов (президент, премьер-министр, министры, руководители палат Федерального собрания, руководители органов власти субъектов, депутаты, судьи и др.). Их зарплату определяют федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации. К категории Б относятся государственные должности, учрежденные в установленном законодательством порядке для непосредственного обеспечения полномочий лиц, занимающих должности категории А.

К категории В относятся должности, учреждаемые самими государственными органами для исполнения и обеспечения полномочий этих органов.

Перечень государственных должностей всех трех категорий указан в *Реестре государственных должностей*. Все они классифицируются по рангу (ст. 6) на пять групп: высшие (5-я группа), главные (4-я), ведущие (3-я), старшие (2-я) и младшие (1-я).

**Государственным служащим** называется работник, исполняющий обязанности по государственной должности. Особенности его трудового договора имеются в порядке приема, перевода, увольнения, в присвоении классов чин и квалификационных разрядов, в оплате труда, рабочем времени и времени отдыха и др. Закон определил их основные права и обязанности, меры дисциплинарного взыскания, среди которых есть и такие, как предупреждение о неполном служебном соответствии и смещение на низшую должность. Закон установил для них ряд изъятий (ограничений) из общего трудового законодательства: запрет на участие в забастовках, в предпринимательстве, совместительства (ст. 12) - и ряд трудовых льгот. Они принимаются по конкурсу (Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности Федеральной государственной службы, утвержденное Указом президента от 29 апреля 1996 г. 604 (Российская газета. 1996. 16 мая) или назначением. Им может устанавливаться испытание при приеме на три высшие группы должностей от 3 до 6 месяцев. Трудовой договор ограничен возрастом (от 18 до 60 лет), есть дополнительные основания увольнения, в том числе и по возрасту.

Государственным служащим присваиваются классные чины: на высших должностях - действительный государственный советник, на главных - государственный советник, по ведущим должностям - государственный советник 1, 2 и 3-го класса, на старших должностях - советник государственной службы 1, 2 и 3-го класса, а на младших - референт государственной службы 1, 2 и 3-го класса. Не реже одного раза в 4 года они проходят аттестацию.

*Правовой статус судей* всех рангов определяет Закон РФ от 26 июля 1992 г. "О статусе судей" с последующими его изменениями и дополнениями. Он же определяет и особенности их трудового договора: возраст - с 25 лет; первые пять лет работы - по рекомендации квалификационной коллегии судей, затем по ее рекомендации пожизненно, так как судьи несменяемы, если иное не предусмотрено законом. Их полномочия могут приостанавливаться или прекращаться по определенным дополнительным основаниям, указанным в этом Законе.

*Трудовой договор молодого квалифицированного рабочего и молодого специалиста* заключается по направлению образовательного учреждения, выдаваемому выпускнику. В этом направлении указываются необходимые условия его трудового договора: место работы и трудовая функция (специальность, квалификация). Рабочие считаются молодыми в течение первых двух лет, а специалисты - в течение первых трех лет. Особенность есть и в их увольнении и переводе.

Перед заключением трудового договора по *конкурсу* желающий устроиться на работу должен пройти объявленный конкурс и быть избранным соответствующим органом на данную должность. Конкурсы объявляются на вакантные должности государственных служащих, на должности профессорско-преподавательского состава вузов, научных сотрудников НИИ, творческих работников театров, оркестров. Работники, принимаемые по конкурсу, в соответствии с Положением о конкурсе на соответствующие должности не подлежат аттестации.

Трудовой договор по *совмещению профессий* (должностей) устанавливает также порядок и условия этого совмещения. Например, в договоре указано, что основная специальность работника - каменщик, но также указано, что он может совмещать ее со специальностью штукатур в свой рабочий день. За совмещение профессий работник получает определенную доплату, а в его трудовой книжке делается отметка, что он принят на работу с совмещением таких-то профессий (специальностей). Этот договор оформляется приказом по согласованию с профкомом с указанием совмещаемой профессии (должности), объема работ по ней и размера доплаты за это.

Трудовой договор по *совместительству* в отличие от единого договора по совмещению профессий является вторым трудовым договором с тем же или с другим работодателем. *Совместительством* называется другая платная (штатная) работа, как правило, на другом предприятии, в организации на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК). Теперь не требуется получения разрешения на совместительство. Работник выполняет трудовые обязанности по совмещаемой работе в свободное от основной работы время с оплатой, оговоренной по договору. Ограничено совместительство для несовершеннолетних и на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Специальным законодательством запрещено совместительство (кроме научно-педагогической работы) государственным служащим, судьям, прокурорам, а руководителям государственного органа власти и управления - с любой должностью. Совместительство может быть не только внешнее (в другой организации), но и внутреннее (в том же учреждении) для младшего обслуживающего персонала (МОП), например гардеробщица совмещает должность сторожа или уборщицы, медицинская сестра - должность няни. У работника может быть работа по совместительству по трудовому договору с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено Федеральным законом (т.е. он может совместительствовать в двух или трех местах).

Продолжительность рабочего времени по совмещаемой работе, как правило, не должна превышать половины его нормы по основной работе. Отпуска по совмещаемой работе (в настоящее время оплачиваемые) должны предоставляться одновременно с отпуском по основной работе, для увольнения с совмещаемой работы есть дополнительное основание - если на это место принят работник, не являющийся совместителем. По желанию совместителя в его трудовую книжку, которая хранится по месту основной работы, может быть внесена и запись о его работе по совместительству (на основании копий соответствующих приказов

Трудовой договор *сезонного работника* имеет особенности, установленные гл. 46 (ст. 293-296) ТК.

*Сезонными* признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а лишь в определенный период (сезон), не

превышающий 6 месяцев. Перечень таких сезонных работ для разных территорий разный, и его утверждает Правительство Федерации

Особенности трудового договора о сезонной работе следующие:

- срок испытания не более двух недель;
- укороченные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию (за три календарных дня);
- оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;
- есть дополнительные основания увольнения сезонного работника;
- имеются особенности в зачете стажа сезонной работы в общий и непрерывный стаж;
- выходное пособие при увольнении не по вине работника выплачивается в размере недельного среднего заработка и в размере двухнедельного - при увольнении в связи с ликвидацией организации и при сокращении численности (штата) работников.

Особенности трудового договора *временного работника* установлены ст. 289-292 гл. 45 ТК.

Если временный работник работает более 2 месяцев, он с первого дня работы сверх этого срока признается постоянным работником. Особенности его трудового договора установлены ст. 289-292 гл. 45 ТК. В трудовом договоре временного работника есть особенности: при переводе на другую работу и при увольнениях, в укороченных сроках предупреждения об увольнении по собственному желанию (за 3 дня), в оплате в соответствующих случаях выходного пособия и вынужденного прогула при незаконных увольнениях. В пределах срока договора он может быть с его письменного согласия допущен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с оплатой не менее, чем в двойном размере, а за отпуск или компенсации за него при увольнении выплачивается из расчета два дня отпуска за месяц работы. Выходное пособие таким работникам не выплачивается.

Особенности трудового договора *о работе на дому* (надомника): прежде чем заключить его, администрация и профком знакомятся с жилищными условиями гражданина, выясняя, насколько возможна такая работа. *Надомниками* признаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов семьи надомника) из материалов, на оборудовании и средствах труда, как правило, предприятия.

На надомников распространяется трудовое законодательство с особенностями, установленными Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. 1).

#### **5. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия**

Трудовое законодательство (ст. 60 ТК) запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора (если специальное законодательство не оговаривает иное), кроме двух случаев временных переводов - по производственной необходимости и из-за простоя. Как правило, одностороннее изменение трудового договора не допускается. На такое изменение необходимо согласие обеих сторон договора. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора. *Существенными условиями трудового договора* являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте трудового договора условия (ст. 57

ТК), а также производные, предусмотренные законодательством, кроме случаев, когда их меняет сам законодатель.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда (степени вредности условий труда, режима труда, объема работы и т.д.). Такое понятие перевода закреплено в ст. 70 ТК.

*Перевод на другую работу* на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия работника за исключением случаев, указанных в ст. 74 ТК (производственная необходимость).

Не считается переводом на другую работу и не требует поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК). Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Иногда администрация без письменного согласия работника переводит его на другую работу, считая это перемещением, и если он отказывается приступать к новой работе, его увольняют. В процессе рассмотрения возникающих споров зачастую выясняется, что все-таки имел место именно перевод без согласия работника, поэтому невыход на новую работу нельзя считать прогулом и работник подлежит восстановлению на работе. Чтобы отличить перевод от простого изменения рабочего места без изменения существенных условий трудового договора, т.е. от перемещения, надо четко выявить, что же изменилось в деятельности работника

Статьей 73 ТК допускается *изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника* при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда, например, если изменился технологический процесс производства. Но в этих случаях об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, режима работы, льгот, рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и др.- работник должен быть поставлен письменно в известность не позднее чем за 2 месяца. Такое изменение возможно, лишь если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК (при отказе от изменения существенных условий труда). Если же не было изменений в организации производства и труда, а существенные условия у работника администрация изменила без его согласия, то работнику должны быть восстановлены прежние условия труда. Если изменение организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профкома данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

А если работник отказывается от продолжения работы с режимом неполного рабочего времени, то его трудовой договор расторгается п. 2 ст. 81 ТК, т.е. по сокращению численности (штата) работников.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (ст. 73 ТК).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С указанными тремя категориями руководителей организации новый собственник может расторгнуть трудовые договоры в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Не относится к переводу и не требует согласия работника изменение условий труда в связи с принятием новой нормы права, изменяющей их, с развитием техники, введением новой технологии, изменением названия. При изменении же подведомственности организации и ее реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК).

Перевод надо отличать от перехода на другую работу, когда работник увольняется с прежней работы и поступает на новую. Перевод в другую местность даже с тем же предприятием, учреждением, организацией требует согласия работника, и если он отказывается от предложения переехать вместе с организацией, то может быть уволен по п. 9 ст. 77 ТК. Перевод в другую местность, другой населенный пункт по административно-территориальному делению надо отличать от командировки в другую местность. Их цель и условия различны. Командировка - это поездка работника по распоряжению администрации в другую местность на ограниченный срок для выполнения работы, как правило, по своей специальности (служебное поручение). Она не требует согласия работника (кроме женщин, имеющих детей до 3-х лет и др. (см. ст. 259 ТК). За командированным сохраняется место его постоянной работы и средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат.

Переводом считается и временное замещение, исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Закон относит такой перевод к производственной необходимости. Если же работнику поручают исполнение обязанностей отсутствующего временно работника, не освобождая его от своей основной работы, то это будет временное совмещение профессий, а не замещение. Замещение без согласия работника ограничено месячным сроком в течение календарного года (ст. 74 ТК).

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. *Постоянный перевод* означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежние место и условия договора не сохраняются. При *временном переводе* сохраняются прежние место работы и условия договора, но на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Постоянные и временные переводы, в свою очередь, также классифицируются. *Постоянный по изменению места работы* может быть трех видов: 1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы и в той же местности; 2) перевод в другую местность хотя бы и с тем же производством; 3) перевод на том же предприятии, учреждении, организации.

*Временный перевод* классифицируется по причинам перевода:

- 1) по производственной необходимости, в том числе замещение (ст. 74 ТК);
- 2) беременных и женщин с детьми до 1,5 лет на более легкую работу;
- 3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению;
- 4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства (из двух-трехсменной работы в одну смену).

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ч. 3 ст. 74 ТК).

Согласие на перевод, как постоянный, так и временный, должно быть получено в письменной форме. Но если этого не произошло, а работник добровольно приступил к выполнению другой работы, то такой перевод может считаться законным. При обязательном для работника переводе по производственной необходимости (если он совершен с соблюдением закона) отказ от перевода считается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

Условия и порядок каждого вида временного перевода закон предусматривает неодинаковые.

По *производственной необходимости* работодатель имеет право перевести работника на другую работу без его на то согласия сроком до одного месяца в той же организации. Оплата труда при этом производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по его основной работе. Производственная необходимость - это исключительные, непредвиденные случаи в работе производства. Их перечень приведен в ст. 74 ТК: для предотвращения или ликвидации катастрофы, стихийного бедствия, аварии, несчастных случаев, простоя, гибели или порчи производственного имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Закон не ограничивает, сколько раз в году можно переводить работника по производственной необходимости (кроме случаев замещения). При этом переводе работник в отдельных аварийных случаях может работать и не по своей специальности, квалификации

При всех видах перевода другая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Нельзя также переводить женщин и несовершеннолетних работников на запрещенные для них работы.

Если перевод по производственной необходимости произведен с соблюдением правил, а работник не вышел на другую работу без уважительных причин, то это квалифицируется как прогул и работник может быть уволен за прогул. Если же были нарушены правила этого перевода, то невыход на новую работу нельзя считать прогулом, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Перевод *на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до 1,5 лет*, с сохранением их среднего заработка по прежней работе предусматривает ст. 254 ТК. Беременным женщинам по медицинским заключениям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую работу. До решения вопроса о предоставлении беременной более легкой работы и работы, исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов, администрация обязана освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка (например, если ее работа вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери).

По *медицинским показаниям* возможен временный и постоянный перевод с согласия работника на более легкую работу, обязательный для администрации (например грузчика после операции желудка). В медицинском заключении указывается и срок такого перевода. Но прежняя заработная плата при этом переводе сохраняется лишь первые две недели, а далее работник получает по выполняемой работе, кроме случаев трудовой травмы по вине работодателя, когда средний заработок сохраняется на все время перевода на более легкую работу.

Для некоторых работников трудовое законодательство установило *дополнительные гарантии* при переводе на другую работу (как постоянном, так и временном). Не могут быть переведены на другую работу:

- члены комитетов профсоюза, не освобожденные от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профорганов в подразделениях предприятия, учреждения, организации без согласия профкома предприятия, учреждения, организации, а руководители этих профкомов - без согласия органа вышестоящего над ними объединения профсоюзов;

- депутаты представительных органов власти без согласия органа, депутатами которого они являются

В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается. В случае перевода работника с нарушением правил перевода он может его оспорить и орган, рассматривающий этот спор, восстановит его на работе с оплатой за вынужденный прогул.

Новым видом перевода - откомандирования - является перевод государственного служащего, который возможен с его согласия в случае служебной необходимости путем командирования в другой государственный орган по его специальности исполнять обязанности по государственной должности до двух лет.

## **6. Прекращение трудового договора, увольнение работника**

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. *Основанием прекращения трудового договора* называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единое основание и порядок, поэтому данные термины - синонимы, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение - к работнику.

Наличие закрепленных в законе оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений. Увольнение работника правомерно, если одновременно есть следующие три обстоятельства

1) в законе указано основание увольнения, соответствующее фактическим обстоятельствам;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3) юридический акт прекращения трудового договора.

В трудовом законодательстве употребляется три термина: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение работника. Первые два употребляются, когда говорим о трудовом договоре. При этом расторжение означает прекращение трудового договора односторонним волеизъявлением (по инициативе работника, администрации или третьего лица).

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения работника от работы, которое не прекращает трудовых правоотношений, работник лишь отстраняется от выполнения трудовых функций, как правило, без оплаты за время отстранения. Работодатель обязан отстранить от работы работника по требованию предусмотренных законодательством органов Рострудинспекции, или специализированной государственной инспекции, или судебно-следственных органов в случаях, прямо предусмотренных законодательством. Работодатель обязан также отстранить работника от работы в случае, если он в установленном порядке не прошел обучение и проверку знаний и навыков по охране труда, а также не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр или появился на работе в нетрезвом состоянии (ст. 76 ТК).

Основанием прекращения трудового договора могут быть как действия, так и события (например истечение срока трудового договора). Наличие основания прекращения трудового договора должно дополняться и действием, указывающим на

волеизъявление на такое прекращение (приказ работодателя об увольнении работника, заявление работника о расторжении трудового договора, приговор суда и т.д.). Это волеизъявление указывает, по чьей инициативе расторгается трудовой договор: по инициативе работника (ст. 80 ТК) или работодателя (ст. 81 ТК). Трудовой договор прекращается по другим общим основаниям ст. 77 ТК, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК)

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на общие, распространяемые на всех работников, и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников. *Общие основания увольнения* указаны в ст. 77 ТК. Дополнительные основания увольнения предусмотрены ст. 81 (п. 4, 7, 8, 9, 10, 13) ТК для шести категорий работников, а на основании ее п. 14 - еще и специальным законодательством для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.). В ТК в основном сохраняются основания увольнения, предусматривавшиеся в КЗоТ, уточнен лишь порядок увольнения по некоторым из них, а также добавлены в ст. 81 новые основания, связанные с разглашением охраняемой законом тайны и грубыми нарушениями требований по охране труда (см. п. 6в и д, п. 11 и 12 ст. 81 ТК).

В статье 77 ТК - семь конкретных оснований увольнения и четыре пункта (п. 3, 4, 10 и 11) - отсылочных к другим статьям. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую данное основание. Раскроем *увольнение по ст. 77 ТК*.

*Пункт 1.* Соглашение сторон трудового договора. Это основание отражает договорный характер труда, трудовых правоотношений работников. Они возникают и прекращаются по соглашению. Но на практике по данному основанию трудовой договор редко прекращается; главным образом досрочно по соглашению прекращается срочный договор, хотя законодатель не ограничивает применение этого основания при любом виде трудового договора. Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. 16).

*Пункт 2.* Истечение срока договора (п. 2 ст. 58 ТК), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. По данному основанию прекращаются срочные договоры по истечении срока, а также договоры о временной, сезонной и другой определенной работе по ее окончании по требованию любой из сторон, и работник увольняется по основанию истечения срока работы со ссылкой на п. 2 ст. 77 ТК. Следует отметить, что здесь Федеральным законом 1993 г. сделано исключение для срочных договоров работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей - этим работникам по истечении срока договора работодатель не вправе без согласия профкома отказать в заключении договора на новый срок или на неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается. При споре об отказе, рассматриваемом судом, суд в случае удовлетворения иска работника должен обязать работодателя заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за последним днем действия срочного трудового договора (п. 3 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. 16)

Специальными нормами для отдельных категорий работников (государственных служащих и др.) предусмотрены сроки продления срочных трудовых договоров, а также порядок досрочного их расторжения. Так, для руководителя организации Кодекс установил, что его права и обязанности определяются в области трудовых отношений трудовым законодательством, учредительными документами организации и его трудовым договором, который заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон (ст. 274, 275 ТК). Но Кодекс также предусматривает

и возможность досрочного расторжения трудового договора руководителя как по его инициативе с письменным предупреждением не позднее, чем за один месяц работодателя (собственника имущества организации, его представителя (ст. 280 ТК), так и по решению работодателя (его органа) при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя с выплатой соответствующей компенсации (ст. 279 ТК).

Или, например, замещение всех должностей научно-педагогических работников в вузе ст. 332 ТК предусматривает по срочному договору сроком до пяти лет с предварительным прохождением конкурса (кроме декана факультета и заведующего кафедрой, которые выбираются) Руководители вуза могут быть таковыми до шестидесяти лет, а далее с их согласия они переводятся на иные должности по их квалификации. А для ректора, проректора, декана срок пребывания в должности по представлению ученого совета вуза может быть продлен до 70 лет

Срочный трудовой договор прекращается истечением его срока по п. 2 ст. 77 ТК, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме за три дня до увольнения. Договор для выполнения определенной работы (временной и другой определенной) прекращается по завершении этой работы, договор по замещительству отсутствующего работника - с выходом последнего на работу, а договор для сезонной работы - по окончании сезона (ст. 79 ТК)

*Пункт 3.* Этот отсылочный пункт указывает на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК), т.е. отсылает к данной статье, что будет раскрыто далее, как и п. 4 этой статьи.

*Пункт 5.* Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность. Это основание увольнения применяется, лишь если в письменной форме ясно выражены три воли на это: работодателя (его администрации) нового места работы, приглашающего данное лицо на работу, самого работника и работодателя прежнего места работы отпустить его в порядке перевода. Тогда по старому месту работы он увольняется, а по новому принимается в порядке перевода. И ему уже нельзя отказать в приеме на работу по новому месту работы, иначе это будет необоснованный отказ, и суд при рассмотрении такого спора обяжет администрацию нового места работы заключить с данным работником трудовой договор. Пункт 5 содержит и второе основание увольнения - переход на выборную должность. Для применения этого основания необходим акт избрания работника на выборную освобожденную от производственной работы должность. Поэтому в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника надо не просто указать п. 5 ст. 77 ТК, а уточнить, по какому из этих двух оснований работник уволен.

*Пункт 6.* Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК)

Этих трех по существу оснований прекращения трудового договора КЗоТ не предусматривал. Они новые. При смене собственника имущества организации могут быть уволены новым собственником по этому основанию, как ранее указывалось, лишь руководитель, его заместители и главный бухгалтер. А при изменении подведомственности (подчиненности) организации и в связи с ее реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) по данным основаниям увольняются работники, отказавшиеся продолжить работу при изменившихся условиях. Следовательно, п. 6 ст. 77 ТК содержит три самостоятельных основания увольнения, связанных с различными организационными изменениями организации, с которой работник заключил трудовой договор. Но при смене собственника инициативу в увольнении руководителей организации проявляет новый собственник в течение первых трех месяцев, а при двух других изменениях организаций - работник, отказавшийся работать при этом изменении.

*Пункт 7.* Ст. 77 ТК предусматривает "отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора" (ст. 73). Это старое основание п. 6 ст. 29 КЗоТ, появившееся лишь с 1992 г

При рассмотрении трудового спора об увольнении по этому основанию суд должен проверить, было ли изменение существенных условий труда работника обусловлено теми причинами, которые указаны в ч. 1 ст. 73, т.е. изменением организационных и технологических условий труда данного производства, а также проверить, предупреждался ли об этом работник письменно за два месяца. Если не было указанных причин, то работник подлежит восстановлению на работе в прежних условиях труда, а если такие причины были, но не было лишь предупреждения его за два месяца, то суд, не восстанавливая работника, обязывает работодателя изменить дату его увольнения, отсрочив ее на два месяца с их оплатой.

*Пункт 8.* Отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК). Это также новое основание увольнения работника. Раньше по КЗоТ такие работники увольнялись по несоответствию по состоянию здоровья по инициативе работодателя (п. 2 ст. 33 КЗоТ). И Трудовой кодекс такое основание предусматривает в подп. "а" п. 3 ст. 81, т.е. тоже повторяет в разных статьях одно основание. При споре об увольнении по данному основанию надо проверить, предлагалась ли и была ли другая работа в соответствии с медицинским заключением. Если подходящая для работника работа была, но ему не предложена, то работник подлежит восстановлению на работе

*Пункт 9* предусматривает старое основание (по ст. 29 КЗоТ) - отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. При переезде производства в другую местность по данному основанию увольняются те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ним, а они отказались. Остальные увольняются по ликвидации работодателя в данной местности, т.е. по п. 1 ст. 8 ТК.

*Пункт 10*, как уже говорилось, отсылочный. Он указывает на обстоятельства, не зависящие от воли сторон, отсылая к ст. 83 ТК, о которой будет сказано далее.

*Пункт 11* предусмотрел основание, которое было пробелом КЗоТ. Это - нарушение установленных Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК). Эта статья предусматривает следующие случаи такого нарушения правил приема на работу:

прием в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

прием на работу, противопоказанную по медицинскому заключению данному лицу по состоянию здоровья, если у работодателя нет подходящей другой работы для перевода на нее;

прием при отсутствии документа о специальном образовании, когда по закону оно требуется (например, врачом лица, не имеющего соответствующего медицинского образования), и в других случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Если нарушение правил приема на работу было не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК).

#### **7. Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)**

Расторжение трудового договора с неопределенным сроком возможно согласно ст. 80 ТК по инициативе работника с письменным предупреждением об этом администрации за две недели. Если же заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (переход на пенсию, зачисление в учебное учреждение, переезд супруга на работу в другую местность и т.п.), а также в случае установленного нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудовой договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и оформить увольнение в тот срок, о котором просит работник. Работник может подать заявление и

раньше, а по истечении срока предупреждения об увольнении вправе прекратить работу, и администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Увольнение по этому основанию возможно по договоренности сторон и до истечения срока предупреждения, и немедленно.

До истечения срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, и тогда увольнение не производится, кроме случая приглашения на его место с другого производства в письменной форме другого работника, которому нельзя отказать в приеме на работу. Уволить работника, подавшего заявление, без его согласия до истечения срока предупреждения администрация по этому заявлению не имеет права, но если в этот срок он совершил проступок, являющийся основанием увольнения, она может его уволить за этот проступок (например, появление на работе в нетрезвом виде и др.). Временный и сезонный работник предупреждает заявлением об увольнении за 3 дня. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается.

### **Увольнение по инициативе работодателя по ст. 81 ТК**

Основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые ко всем работникам, кем бы и где бы они ни работали, называются общими, а применяемые к отдельным категориям - дополнительными. И те, и другие предусматривает ст. 81 Кодекса. Каждый из 13 пунктов этой часто применяемой на практике статьи является самостоятельным основанием увольнений. Поэтому при увольнении должна быть ссылка не только на ст. 81, но и на соответствующий ее пункт, и на причины увольнения.

Эта статья Кодекса устанавливает ограниченный перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, чтобы работодатели не допускали беспредел. И это одна из существенных гарантий права на труд работника, т.е. гражданина, уже реализующего это право. Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе.

В ст. 80 ТК п. 4, 7, 8, 9, 10, 13 - это дополнительные основания, применяемые лишь к прямо указанным в этих пунктах работникам. Дополнительные основания установлены еще и некоторыми федеральными законами, о чем скажем далее. Большинство оснований увольнения работников по инициативе работодателя содержат вину работника (п. 5-11). Другие основания не содержат вины работника, поэтому Кодекс предусмотрел при таких увольнениях определенные гарантии права на труд. Так, увольнение по п. 1 и 2 допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Часть третья ст. 80 ТК сохранила такую гарантию права на труд работника, как запрет его увольнения по инициативе работодателя в период отпуска или болезни (временной нетрудоспособности, за исключением ликвидации организации).

Раскроем увольнение по инициативе работодателя по ст. 81 Кодекса.

Каждое из оснований увольнения по ст. 81 ТК имеет свои правила применения и порядок увольнения. Поэтому увольнение по инициативе работодателя будет правомерным не только тогда, когда есть основание, указанное в этой статье, но и при условии одновременного соблюдения правил применения этого основания и порядка увольнения.

Поскольку нормы трудового законодательства, в частности об увольнении, применяет работодатель, то и он, и работники, и юристы должны знать эти нормы. Поэтому особое внимание в курсе трудового права уделяется правильному усвоению студентами - будущими юристами всех пунктов ст. 77 и 81 Кодекса, и не надо их путать.

Часть третья ст. 81 ТК устанавливает общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в статье: запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, т.е. не допускается увольнение в период отсутствия работника на работе по уважительным причинам. Не допускается увольнение по инициативе администрации как по общим, так и по дополнительным основаниям беременных женщин, кроме случаев

полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда можно уволить, но с обязательным трудоустройством. В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

*Пункт 1* предусматривает такое основание для увольнения, как ликвидация предприятия, учреждения, организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом. Ликвидация организации оканчивается исключением ее из реестра регистрации. При ликвидации организации работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Работодатель имеет право с письменного согласия работника расторгнуть при ликвидации организации трудовой договор с работником без предупреждения об увольнении, но с выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК)

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата администрация должна предложить работнику другую работу на том же предприятии, учреждении, организации.

В *пункте 2* ст. 81 рассматривается такое основание увольнения, как сокращение численности или штата работников. Увольнение при сокращении штата, численности будет правомерно, если соблюдены одновременно следующие условия:

- действительно есть сокращение штата, численности;
- работодателем была сделана попытка внутреннего трудоустройства, но увольняемый отказался от предложенной ему имеющейся работы;
- было сделано предупреждение работника об увольнении под расписку за 2 месяца;
- было получено предварительное согласие профкома на данное увольнение;
- работодатель оставил на работе тех, кого нельзя увольнять в соответствии со ст. 179 ТК о праве преимущества оставления на работе лиц с лучшими деловыми качествами (с высшей производительностью труда и квалификацией), а при равных деловых качествах - тех, кто имеет право предпочтения в оставлении на работе (семейных - с двумя и более иждивенцами или единственного работника в семье, работников, получивших трудовое увечье на данном производстве и др.), но не устанавливает для этих категорий очередности оставления на работе. Но если работник имеет 3-4 преимущества (например, он единственный кормилец с тремя иждивенцами, инвалид войны, изобретатель), но он имеет первоочередное предпочтение перед другими в оставлении на работе. Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории с этим правом преимущества.

При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим указанным обстоятельствам, суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы дата увольнения следовала за истечением срока предупреждения (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. 16).

С согласия работника работодатель может заменить предупреждение соответствующей компенсацией - двухмесячным заработком. Сезонного работника при ликвидации рабочего места и сокращении штата работодатель предупреждает за 7 календарных дней.

При увольнении по сокращении численности, штата работодатель, прежде чем уволить, обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу. Только когда работник отказался от такого внутреннего трудоустройства, работодатель может его уволить с учетом мнения профкома

Статья 82 ТК предусматривает, что увольнение работников, которые являются членами профсоюза, на основании ст. 81 ТК п. 2., подпункт "б" п. 3, а также п. 5)

производится с учетом мотивированного мнения профкома организации. Запрос этого мнения и порядок его учета предусмотрены статьей 373 ТК.

*Пункт 3 ст. 81* предусматривает такое основание увольнения, как обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие а) состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, или б) недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации.

Несоответствие - это объективная неспособность работника качественно выполнять свою работу. Несоответствие должно быть доказано администрацией уже на заседании профкома, рассматривающего вопрос о даче мотивированного разрешения на такое увольнение. Такими доказательствами будут, например, систематический брак из-за пониженного зрения у работника) или его квалификации, не соответствующей современным технологиям. Кроме того, необходимо решение аттестационной комиссии, которая признала его не соответствующим занимаемой должности, выполняемой работе. В состав аттестационной комиссии, решение которой может служить основанием для такого увольнения, обязательно включается член комиссии от профкома (ч. 3, ст. 82 ТК).

Несоответствие по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Наличие же у работника хронического заболевания или инвалидности само по себе не может служить доказательством несоответствия, если это не влияет на качество работы и не опасно для него и окружающих работников либо обслуживаемых им граждан. Иногда в медицинском заключении прямо указано, что данная работа ему противопоказана.

Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации лишь в связи с отсутствием диплома о специальном образовании, если по закону он не требуется. Нельзя увольнять по такой формулировке и тех, кто еще не имеет достаточного опыта из-за непродолжительного срока работы (молодые специалисты и молодые рабочие), несовершеннолетних и учеников на производстве. Прежде чем уволить по данному основанию, работодатель должен предложить работнику другую работу - и если тот согласится, перевести его на эту работу.

*Пункт 4 ст. 81* предусматривает новое основание в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Данное основание может применяться лишь к трем указанным в нем категориям работников. Потому что это - дополнительное основание их увольнения. И применяться оно может новым собственником имущества организации не позднее 3-х месяцев со дня его вступления в права собственника.

*Пункт 5 ст. 81* предусматривает увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Это основание увольнения было и ранее (модифицированный п. 3 ст. 33 КЗоТ). Оно применяется к работнику, имеющему дисциплинарное взыскание за последний рабочий год, когда он вновь нарушил свои трудовые обязанности. Утратившие силу или досрочно снятые взыскания (до истечения года со дня их наложения) при таком увольнении не учитываются. Рассматривая трудовой спор о данном увольнении, суд проверяет все ранее наложенные на работника взыскания и не учитывает неправильно наложенные взыскания.

Поскольку за один и тот же проступок нельзя налагать два взыскания, то если за какой-то дисциплинарный проступок уже было взыскание, а затем работник за тот же проступок уволен по п. 5 ст. 81 ТК, то он подлежит восстановлению на работе. Но при дальнейшем дисциплинарном проступке (например, отказ без уважительных причин поехать в командировку) можно наложить дисциплинарное взыскание. И если после этого работник продолжает без уважительных причин не выполнять распоряжение администрации, то его можно уволить по п. 5 ст. 81 ТК.

Увольнение по п. 5. ст. 81 ТК будет правомерно, если одновременно имеются следующие обстоятельства:

- дисциплинарный проступок, за который увольняется работник;
- за последний рабочий год у него есть дисциплинарное взыскание;
- соблюдены правила наложения взысканий по срокам и порядку, предусмотренным Кодексом;
- работодатель при увольнении учитывал тяжесть совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Постановление Пленума Верховного Суда от 22 декабря 1992 г. 16 в п. 24 разъясняет, что нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.). К таким нарушениям, в частности, относятся:

- отсутствие без уважительных причин на работе до 3 (теперь до 4) часов в течение рабочего дня;
- отказ работника без уважительных причин выполнять трудовые обязанности в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- отказ без уважительных причин от прохождения медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника проходить в рабочее время специальное обучение по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе.

Пункт 6 ст. 81 предусматривает увольнение за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- б) появление на работе 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;
- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат - что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Все пять указанных оснований являются дисциплинарными увольнениями, как и по п. 5 и 10 этой статьи. В п. 6 ст. 81 ТК объединены пять подпунктами те основания увольнения, которые уже имелись в трудовом законодательстве (п. 4, 7, 8 ст. 33 КЗоТ и других федеральных законах); в них внесены лишь некоторые изменения под одной фразой "однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей". То есть даже при одном таком нарушении работодатель может его уволить. Но в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника должен быть указан и соответствующий подпункт п. 6 ст. 81, поскольку каждый из них показывает самостоятельную, отличную от четырех других причину (основание) увольнения - со своими правилами его применения.

Раскроем их, так как ныне эти увольнения нередко носят массовый характер - и их правила следует четко усвоить.

Подпункт "а" п. 6 ст. 81 - *увольнение в случае прогула* (в том числе отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. Прогулом считается неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) без уважительных причин, а также нахождение без таковых более 4 часов суммарно в течение рабочей

смены вне рабочего места (хотя и на территории предприятия, учреждения, организации), - либо вне другого рабочего места на другом объекте, где работник должен выполнять порученную работу. Можно уволить и за однократный прогул, поскольку он является грубым нарушением трудовой дисциплины. Увольнение по данному основанию может быть произведено (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. 16) и за:

- оставление работы без уважительных причин лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора или до истечения предупредительного срока.

- оставление работы без уважительных причин лицом, которое заключило срочный трудовой договор, до истечения его срока;

При увольнении за прогул должны соблюдаться сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, указанные в ст. 193 ТК.

Подпункт "б" п. 6 ст. 81 применяется *за появление на работе в состоянии любого опьянения* (алкогольного, наркотического, токсического и др.) в любое время рабочего дня (смены), хотя бы в конце его. При этом не имеет значения, был или нет отстранен данный работник или нет администрацией от работы за появление в таком виде.

Увольнение может последовать и тогда, когда работник в таком состоянии в рабочее время находился не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять свои трудовые функции.

Нетрезвое состояние или состояние наркотического и токсического опьянения могут быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств (актом, показаниями свидетелей и т.д.). Распитие на производстве спиртных напитков в рабочее время уже само является таким доказательством. Поскольку данное основание является дисциплинарным увольнением (т.е. за дисциплинарный проступок), то при его применении должны соблюдаться сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий.

Подпункт "в" п. 6 ст. 81 - *за разглашение охраняемой законом тайны* - применяется для увольнения тех работников, которые по трудовому договору приняли на себя обязанность не разглашать такую тайну. Но, конечно, на практике трудно определить, что составляет охраняемую законом "коммерческую или иную тайну". Необходимо, чтобы работодатель доказал это при споре с работником.

Подпункт "г" п. 6 ст. 81 применяется при *совершении работником по месту работы хищения* (в том числе мелкого - так называемые "несуны") чужого имущества, его умышленного уничтожения или повреждения, растраты. Такое правонарушение должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа (например, милиции), который вправе наложить за это административное взыскание. И в приказе об увольнении должна быть ссылка на то, каким актом установлено такое правонарушение.

Месячный срок для применения данного увольнения - как крайней меры дисциплинарного взыскания - исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника, либо постановления компетентного органа о наложении административного взыскания за данное правонарушение.

Подпункт "д" п. 6 ст. 81 - *увольнение работника за грубое нарушение требований охраны труда*, если это повлекло (или заведомо могло повлечь) тяжкие последствия, - требует, как и все другие основания п. 6 ст. 81, чтобы увольнение состоялось не позднее месяца со дня обнаружения данного проступка, а у работника взято письменное его объяснение.

*Пункт 7 ст. 81 ТК предусматривает увольнение в связи с утратой доверия администрации к работнику*, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, продажа их и т.д.), совершившему виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к нему.

Указанные работники могут быть уволены при установлении в законном порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений - даже в случае, когда эти действия не были связаны с их работой (п. 41 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. 16). К указанным работникам, как правило, относятся так называемые материально ответственные лица. Но для увольнения по п. 7 не имеет значения, в каких пределах для этих лиц установлена материальная ответственность. Если вина работника в конкретных его действиях не установлена, то администрация не может применять п. 7. Она должна обосновать свое недоверие определенными фактами вины работника (актами об обсчете, обвешивании и т.п.). Без доказательств, лишь по подозрению, нельзя применять п. 7 ст. 81 ТК. Между тем обязанность доказать вину работника лежит на администрации.

*Пункт 8*, так же, как и п. 7, предусматривает дополнительное основание - увольнение воспитателя молодежи за *аморальный проступок*, несовместимый с продолжением данной работы. Он может быть применен только к тем работникам, которые занимаются воспитательной деятельностью - например учителям, преподавателям учебных заведений, мастерам производственного обучения, воспитателям детских учреждений. Но это основание нельзя применить к уборщицам, сторожам тех же детских садов.

Аморальный проступок в смысле п. 8 - это виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию учебно-трудовой функции воспитателя молодежи. Это оценочное понятие. Поэтому при данном увольнении надо тщательно рассмотреть все обстоятельства дела, и совершение аморального проступка должно быть доказано. Основанием увольнения может быть такой проступок воспитателя, совершенный как на работе, так и в быту. Однако при увольнении необходимо учитывать время, прошедшее с момента совершения подобного деяния, его тяжесть и последующее поведение работника.

*Пункт 9* ст. 81 - это тоже дополнительное основание увольнения. Оно применяется лишь к руководителям организации (филиала, представительства), его заместителям и главным бухгалтерам, принявшим необоснованное решение, в результате чего был нанесен ущерб имуществу организации. Следовательно, только три указанные категории руководителей организации могут быть уволены работодателем "за необоснованное принятие решения, нанесшего ущерб организации". При рассмотрении судом споров о таком увольнении работодатель обязан доказать "необоснованность" решения. Поскольку этот термин оценочный, то его оценку дает работодатель - но не произвольно, а опираясь на факты. Ведь решение, нанесшее ущерб имуществу, может быть принято и для предотвращения большего ущерба, и по другим уважительным причинам.

*Пункт 10* ст. 81 (п. 1 ст. 254 КЗоТ) - *однократное грубое нарушение руководителем организации* (филиала, представительства), *его заместителями своих трудовых обязанностей*. Это дополнительное основание увольнения только двух указанных в нем категорий работников. Филиалом считается обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места нахождения юридического лица и осуществляющее все или часть его функций, в том числе функции представительства (п. 2 ст. 55 части первой ГК РФ). Представительство - это обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места нахождения юридического лица, представляющее его интересы и осуществляющее их защиту (п. 1 ст. 55 ГК РФ). Руководители филиалов и представительств назначаются юридическим лицом - их учредителем и действует по его доверенности. К руководителям других структурных подразделениях организаций и их заместителям п. 10 ст. 81 ТК не применяется.

Грубое нарушение трудовых обязанностей - это оценочное понятие, и законодатель его не дает. Но имеется в виду большая степень трудового правонарушения. Относится или нет данное правонарушение к грубым - это определяет лицо, которое имеет право приема и увольнения указанных работников (данный пробел трудовую законодательства

требует восполнения или хотя бы разъяснения, поскольку в практике наблюдаются самые неспоспоставимые оценки грубого нарушения).

*Пункт 11 ст. 81* предусматривает увольнение работодателем работника по новому основанию - *за представление работодателю подложных документов, заведомо ложных сведений при заключении трудового договора*. Данное основание не указывает на то, кто определяет подлог документов и ложных сведений (и каких), отдавая все это на усмотрение работодателя.

Поэтому в такой редакции без дополнительных разъяснений оно на практике вызовет много трудовых споров, так как каждый работодатель может трактовать его по-своему. Думается, что работодатель должен доказать фальсификацию документов соответствующей экспертизой (например подделку трудовой книжки, справок и т.д.). Что касается ложных сведений, то, вероятно, речь должна идти лишь о тех, которые имеют значение для работы, на которую принят работник. Ведь нередко частные фирмы при приеме женщины требуют, чтобы она указала, замужем ли она и имеет ли детей, так как предпочитают нанимать бездетных и незамужних.

Так, измученная безработицей женщина отметила в анкете, что она не замужем и детей не имеет. А потом обнаружилось, что эти сведения заведомо ложные: она замужем, имеет 5-летнего ребенка. По тексту данного основания п. 11 работодатель может ее уволить. Но, думается, это будет несправедливо, ибо в данном случае не учитывается вся сложившаяся ситуация. Вот поэтому-то к данному основанию следует срочно дать разъяснение или поправку, а именно: о каких сведениях здесь идет речь и есть ли четкие сроки, определяющие основание увольнения за подобные ложные сведения.

*Пункт 12 ст. 81* также предусматривает новое основание, которое ранее на практике подводилось под основание несоответствия - *прекращение допуска к государственной тайне*, если выполняемая работа требует такого допуска.

Полагаем, что в части второй ст. 81 следовало бы указать и это основание, если в нем нет вины работника, т.е. прежде чем уволить сотрудника работодатель был бы обязан попытаться перевести работника (с его согласия) на другую имеющуюся в этой организации работу, которая не связана с допуском к гостайне.

*Пункт 13 ст. 81* предусматривает старое дополнительное основание для руководителя организации (п. 4 ст. 254 КЗоТ), распространив его и на членов коллегиального исполнительного органа организации. Это увольнение действует в случаях, предусмотренных трудовым договором данного работника.

Такие дополнительные основания увольнения могут быть указаны только в трудовых договорах с руководителями организаций. И если произошел такой случай (например, руководитель не выполнил условия, оговоренного в трудовом договоре о снижении брака и др.), то руководитель может быть уволен работодателем со ссылкой на п. 13 ст. 81 ТК. А в приказе об увольнении эту ссылку уточняют указанием невыполненного условия трудовой договором такого руководителя.

*Пункт 14 ст. 81* предусматривает, что основаниями увольнения по инициативе работодателя могут быть и другие случаи, которые установлены Кодексом и иными федеральными законами. В таких случаях конкретные основания увольнения указываются в приказе и в трудовой книжке работника со ссылкой не на п. 14 ст. 81 (он, по существу, отсылочный), а на конкретный закон и его статью, которые предусматривают данное дополнительное основание.

Если работник одновременно имеет и общее, и дополнительное основания своего увольнения, то он увольняется работодателем по общему основанию.

Раскроем имеющиеся в отдельных специальных федеральных законах дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.

Трудовой кодекс в разделе XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" также предусматривает дополнительные основания увольнения

для некоторых из указанных в нем категорий. Так, ст. 278 ТК обозначила два новых дополнительных основания увольнения руководителя организации:

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

б) в связи с тем, что уполномоченные органы юридического лица либо собственник имущества организации, либо лицо (орган), которое уполномочено собственником, приняли решение о досрочном прекращении трудового договора. При этом основании увольнения руководителя досрочно при отсутствии его вины (т. е. виновных действий или бездействия) ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, который определен трудовым договором (ст. 279 ТК).

Сам руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть свой трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 1 месяц. Ведь с руководителем согласно ст. 275 всегда заключается срочный договор на срок, устанавливаемый учредительными документами организации или соглашением сторон.

*Совместители* согласно ст. 288 ТК могут быть уволены с совмещаемой работы по дополнительному основанию - в случае приема на данную работу работника, для которого она будет являться основной.

*Работник, который трудится у работодателя - физического лица, а также надомник может быть уволен по основаниям, предусмотренным в его трудовом договоре* (ст. 307, 312 ТК). Выходное пособие при увольнении этого работника и сроки предупреждения также устанавливаются его трудовым договором. То же касается и работника религиозных организаций (ст. 347 ТК)

Статья 330 Кодекса предусматривает 3 следующих дополнительных основания увольнения педагогического работника образовательного учреждения всех уровней:

1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения (это основание конкретного трудового правонарушения);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (это основание конкретного содержания аморального проступка; за другие аморальные проступки применяется п. 8 ст. 81 ТК);

3) достижение возраста 65 лет ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования. Обычно при достижении этого возраста указанные руководители вузов переводятся на должности преподавателей (профессоров, доцентов) в соответствии с их квалификацией.

Некоторые федеральные законы также устанавливают дополнительные основания увольнения отдельных работников. Так, государственный служащий может быть уволен по инициативе администрации по следующим дополнительным основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31 июля 1995 г. (СЗ РФ. 1995. 31. Ст. 2990):

- достижение им предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы;

- прекращение гражданства Российской Федерации;

- несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для государственного служащего настоящим Федеральным законом;

- разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

- возникновение других обстоятельств, т.е. случаев, когда гражданин не может быть принят или находиться на государственной службе, указанных в п. 3 ст. 21 данного Федерального закона.

Закон от 26 июня 1992 г. "О статусе судей (Ведомости . 1992. 30. Ст. 1792) в ст. 14 установил дополнительные основания увольнения (прекращения полномочий судей) и среди них - совершение проступка, порочащего звание судьи; уход или удаление в отставку.

В статье 15 этого Закона предусмотрено, что отставкой судьи признается почетный уход или почетное удаление судьи с должности. При этом за ним сохраняется звание судьи, гарантии личной неприкосновенности и принадлежность к судебному сообществу. За время пребывания в отставке он получает ежемесячное пожизненное содержание в зависимости от его судейского стажа в размере до 85% зарплаты по его должности. Каждый судья имеет право на отставку по собственному желанию независимо от возраста. Судья считается ушедшим или удаленным в отставку, если его полномочия прекращены по подп. 1, 2, 4, 5, 10 и 12 п. 1 ст. 14 Закона "О статусе судей".

Судья считается пребывающим в отставке до тех пор, пока он соблюдает требования, предусмотренные для судьи п. 3 ст. 3 Закона, сохраняет гражданство и не допускает поступков, его порочащих и тем самым умаляющих авторитет судебной власти. Квалификационная коллегия судей по месту прежней работы или постоянного жительства пребывающего в отставке судьи, установив, что он более не отвечает требованиям, предъявляемым Законом к судьям, прекращает отставку судьи.

Прокуроры имеют такое же дополнительное основание увольнения, как выход в отставку (Закон от 17 января 1992 г. "О прокуратуре" // Ведомости РФ. 1992. 8. Ст. 366; в редакции от 18 октября 1995 г. // Российская газета. 1995. 25 нояб.).

Некоторые уставы и положения о дисциплине работников отдельных отраслей народного хозяйства предусматривают также дополнительные основания увольнения основных работников отрасли за нарушение трудовых обязанностей, в том числе и за однократное грубое нарушение. Например, согласно п. 18 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утвержденного постановлением Правительства от 25 августа 1992 г., работник железнодорожного транспорта может быть уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, создавшее угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей, или приведшее к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества.

Трудовой кодекс собрал в отдельную статью основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В семи указанных в данной статье основаниях увольнения есть юридические факты как события, так и действия.

Статья 83 ТК предусматривает следующие основания увольнения работника:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу. Такое увольнение по инициативе военкомата носит обязательный характер и для работодателя, и для работника, которому выплачивается выходное пособие при увольнении;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего данную работу, - по решению гострудинспекции или суда. Увольнение в таком случае допускается, если невозможно перевести работника на другую работу с его согласия;

3) неизбрание на должность. Это основание применяется к работникам, занимающим выборные должности, в том числе и по конкурсу;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Это заключение дает не отдельный врач, а МСЭК;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим либо безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная

авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства или субъекта Федерации.

### **9. Порядок увольнения работников. Выходное пособие**

Во всех случаях увольнений работника днем увольнения является последний день его работы. Порядок увольнения предусматривает определенные юридические гарантии права на труд - как общие для всех работников, так и дополнительные для некоторых категорий. Помимо общей гарантии - четкого закрепления в законе оснований увольнения и правил увольнения по каждому из оснований - общей гарантией является также ст. 82 ТК. При увольнении по инициативе работодателя по основаниям, в которых нет вины работника, т.е. по п. 2 (сокращение штатов, численности), подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК (несоответствие по квалификации), эта статья требует получить предварительное мотивированное мнение профкома организации как коллегиального органа. Часть четвертая ст. 82 дает право устанавливать коллективным договором иной порядок обязательного участия профкома организации в вопросах расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Поэтому активные профкомы могут добиться, чтобы в коллективном договоре закрепить (согласно указанной норме) и получить предварительно не только мнение, но и согласие профкома - и не только по указанным двум основаниям, но также и по другим основаниям ст. 82 ТК.

*Дополнительные гарантии права на труд при увольнениях имеют следующие категории работников:*

- беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя (кроме случая полной ликвидации данного производства - но с обязательным трудоустройством);

- работники моложе 18 лет, согласно ст. 269 ТК, могут быть уволены по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних;

- работники, избранные руководителями (их заместителями) профсоюзных органов, не освобожденные от производственной работы, увольняются по ст. 81 ТК, по ее п. 2, 5 и подп. "б" п. 6 этой же статьи только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Это правило для них действует и в течение двух лет после освобождения от руководящей выборной профсоюзной работы (ст. 374, 376 ТК).

Увольнение работника должно быть оформлено во всех случаях в последний день его работы, который и считается днем увольнения,- с выдачей ему трудовой книжки с записью причин, оснований увольнения и ссылкой на соответствующий пункт, статью Кодекса. В этот же день работник должен получить расчет.

*Выходное пособие* при увольнении - это гарантийная выплата работнику, увольняемому без его вины, предназначенная обеспечить его материально при увольнении.

Пособие выплачивается согласно ст. 178 ТК при увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81) либо в связи с сокращением численности (штата) работников (п. 2 ст. 81) в размере среднего месячного заработка, кроме того, за уволенным работником сохраняется средняя зарплата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок за уволенным сохраняется и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

В размере двухнедельного среднего заработка выходное пособие выплачивается при увольнении работника по следующим основаниям в связи с:

- несоответствием по состоянию здоровья (подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК);
- призывом работника на военную или альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК);
- отказом работника от переезда на работу в другую местность в связи с перемещением туда работодателя (п. 9 ст. 77).

Трудовым договором, а также коллективным договором могут быть установлены и другие случаи выплаты выходного пособия при увольнении, а также повышенные размеры этого пособия.

При увольнении работника работодатель обязан выдать ему не только трудовую книжку, сделав в ней запись об основаниях и дате увольнения, но по письменному заявлению работника - копии документов, связанных с работой.

Работник, незаконно переведенный или незаконно уволенный, подлежит согласно ст. 394 ТК восстановлению на прежней работе с оплатой времени вынужденного прогула по среднему его заработку.

Новые нормы главы 14 ТК "Защита персональных данных работника" носят скорее инструктивный характер (регламентируется сбор и хранение информации о работнике), но поскольку законодатель все же поместил эти положения в Кодексе, необходимо их знать.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Классификация трудовых договоров.
2. Характеристика понятию контракт.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации - М. : Ось-89, 2008. - 240 с.

### **ТЕМА 9. Рабочее время и время отдыха**

#### **ПЛАН**

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды

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

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

*Рабочим временем* является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы (для обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5-летнего

возраста и др.), которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (ст. 91 Кодекса).

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И. М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

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

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

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

Сокращенным рабочим временем является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время установлено для следующих категорий работников (ст. 92 Кодекса), сокращая нормальную 40-часовую неделю для них на:

15 часов в неделю - для работников до шестнадцати лет;

4 часа в неделю - для работников от 16 до 18 лет;

5 часов в неделю - для работников - инвалидов I и II группы;

продолжительность работы в ночное время сокращается на один час (при трех-четырёхсменной работе);

4 часа и более - для работников с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по степени их вредности.

Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время - 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности,- не более 36 часов в неделю, для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю.

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

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

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

неполным рабочим временем в трудовой книжке отмечается без указания этого времени и не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

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

Статья 101 ТК предусматривает, что "ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени". Перечень таких работников устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК).

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

- для подростков до 16 лет - 5 часов, а от 16 до 18 лет - 7 часов, т.е. допускается не более чем на час увеличивать в смену установленную продолжительность их рабочего дня, а для учащихся, работающих в свободное от учебы время, - 2,5 и 3,5 часа соответственно их возрасту;

- для инвалидов продолжительность смены устанавливается в соответствии с их медицинским заключением (рекомендациями);

па вредных и опасных условиях труда максимальная рабочая смена - 8 часов при 36 часовой рабочей неделе и 6 часов при 30- и менее часовой неделе.

При вахтовом методе работы смена может длиться до 12 часов.

## **2. Режим и учет рабочего времени**

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

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

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

*Рабочим днем* называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе - еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе.

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

*Рабочая смена* - это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение

недели, месяца. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору; как правило, они доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до их введения в действие.

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

*Рабочая неделя* - продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По своей продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной (например, 2-3 дня в неделю). По структуре рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными подряд и шестидневной с одним выходным, что определяют сами организации. При этом начало и конец рабочего дня, смен предприятия, учреждения, организации обязательно согласовывают с местными органами самоуправления, чтобы транспорт не был перегружен в часы "пик".

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

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

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

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

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

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

- *поденный*, если у работника все рабочие дни одинаковой продолжительности;
- *недельный*, если каждую неделю отрабатывается одинаковое количество рабочих часов; возможен и при сменной работе;

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

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

### **3. Сверхурочная работа**

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

Применять сверхурочные работы работодатель может только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) работы, необходимые для обороны страны, предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

- 2) общественно необходимые работы по водо- и газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

- 3) когда надо закончить начатую работу, которая в нормированное время по непредвиденной задержке по техническим условиям производства не могла быть окончена, если ее незавершение может повлечь порчу или гибель производственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 4) временные работы по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность грозит простоем значительного количества работников;

- 5) на непрерывных производствах для продолжения работ при неявке сменщика; в этом случае администрация обязана немедленно принять меры к замене неявившегося сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома организации. Говоря о других случаях и не указывая, каких, ст. 99 ТК тем самым расширяет возможность применения сверхурочных работ.

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

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

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

#### **4. Понятие и виды времени отдыха**

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

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

*Виды времени отдыха* следующие:

- перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска;
- социальные отпуска по просьбам работников;
- периодические материнские и целевые отпуска.

Раскроем эти виды времени отдыха.

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

Обеденный перерыв продолжительностью до 2 часов и не менее 30 минут не включается в рабочее время и предоставляется для отдыха и питания не позднее 4 часов после начала рабочего дня. В этот перерыв работник может отлучиться с производства (обедать, например, дома или в кафе) и использовать его по своему усмотрению. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Они же устанавливают и специальные краткосрочные перерывы, включаемые в рабочее время (ст. 109 ТК).

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

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

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

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

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

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

- для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи производственного имущества;

- для неотложных, непредвиденных заранее работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всего производства или отдельных его подразделений.

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

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

*Праздничных нерабочих дней* (ст. 112 ТК) на настоящий момент установлено одиннадцать (по КЗоТ было девять):

1-2 января - Новый год, 7 января - Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 7 ноября - годовщина Октябрьской революции, 12 декабря - День Конституции.

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

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

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

В праздничные нерабочие и выходные дни возможны по распоряжению работодателя дежурства работников не по специальности, а у телефона в дирекции и для

контроля за порядком сохранности производственного имущества. Дежурство продолжительностью в нормальный рабочий день компенсируется работнику отгулом в течение ближайших 10 дней. К дежурству не привлекаются те категории, которым ограничены сверхурочные, и женщины, имеющие детей до 12 лет.

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

### **5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность**

*Отпуск* - это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Но есть дополнительные социальные отпуска без оплаты (ст. 128 ТК). Все отпуска по времени их предоставления можно разделить на ежегодные и периодические.

*Ежегодные отпуска* - это трудовые, т.е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются:

- за неблагоприятные, тяжелые условия труда;
- работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
- работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства, за непрерывный стаж на одном предприятии, в организации;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами, а также трудовым договором.

*Дополнительные ежегодные отпуска* используются и как трудовая льгота матерям, одиноким отцам, имеющим малолетних детей.

Таким образом, ежегодных оплачиваемых отпусков шесть видов: ежегодный основной и пять дополнительных ежегодных отпусков, которыми пользуется почти треть всех работников.

Отпуска по временной нетрудоспособности и по беременности и родам в счет ежегодных отпусков не включаются. Это - периодические отпуска, т.е. предоставляемые в периоды, определенные законодательством (болезнь, роды и т.д.), или как льготы некоторым категориям работников.

*Ежегодный оплачиваемый основной отпуск* длительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам. Очередные отпуска более 28 календарных дней называются удлиненными, на них имеют право следующие категории работников:

- моложе 18 лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК);
- учителя, преподаватели средних и высших образовательных учреждений, научные сотрудники НИИ и некоторых детских учреждений - до 48 рабочих дней;
- государственные служащие - не менее 30 календарных дней;
- прокуроры и судьи - не менее 30 календарных дней, а в местностях с тяжелыми климатическими условиями - 45 календарных дней. Депутаты Государственной Думы - 48 рабочих дней.

Приходящиеся на период всех отпусков выходные и праздничные нерабочие дни в число рабочих дней отпуска не входят. При этом оплачиваются только рабочие дни. На работе по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, а если на совмещаемой работе совместитель не отработал еще 6 месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом (ст. 286 ТК). Все отпуска рассчитываются по 6-дневной рабочей неделе.

*Ежегодные дополнительные отпуска* по своей продолжительности различаются по видам и предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от степени их вредности - от 6 до 36 рабочих дней: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, экологических и других

факторов. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на такой дополнительный отпуск, его минимальная продолжительность и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК);

- *за особый характер работы*. Перечни таких работников определяются Правительством;

- *за специальный стаж работы* - федеральным государственным служащим при стаже государственной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней, от 10 до 15 лет - 10 календарных дней, более 15 лет - 15 календарных дней; судьям при судейском стаже: от 10 до 15 лет - 5 рабочих дней, от 15 до 20 лет - 10 рабочих дней и свыше 20 лет - 15 рабочих дней; прокурорам при прокурорском стаже от 10 до 15 лет - 5 календарных дней, от 15 до 20 лет - 10 календарных дней и свыше 20 лет - 15 календарных дней. Отпуска прокурорам и судьям за стаж работы одинаковые, но в действительности у судей они больше, так как исчисляются в рабочих днях, а у прокуроров - в календарных. Эти отпуска предоставляются сверх их основных удлиненных отпусков;

- *работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей-северный отпуск* 21 и 14 рабочих дней соответственно, а в остальных районах Севера с районными коэффициентами - 7 рабочих дней (Закон РФ от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях");

- *за непрерывный стаж работы* - отпуск 24 рабочих дня раз в три года работникам лесной промышленности и лесного хозяйства, имеющим не менее 3 лет непрерывного специального стажа в этих отраслях (постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 октября 1980 г. 330 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. 12);

- *за ненормированный рабочий день* - не менее трех календарных дней. Его продолжительность определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка. Статья 119 Кодекса предусматривает, что в случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормального рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа с письменного согласия работника;

- *за многосменный режим работы* работникам предприятий угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и на строительно-монтажных работах в шахтном строительстве, на эксплуатации технологического, железнодорожного и автомобильного транспорта в разрезах и карьерах, в горноспасательных частях, металлургической и электроэнергетической промышленности - до 4 календарных дней, в других отраслях за сменную работу - за вечернюю смену в течение двух лет - 1 рабочий день, но всего не более 3 рабочих дней, а за ночную смену в течение года - 1 рабочий день, но не более 4 рабочих дней с сохранением средней заработной платы;

- *лицам, пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС* (Закон РФ от 15 мая 1991 г. 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся действию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" с последующими изменениями // Ведомости . 1991. 21. Ст. 699; 1992. 32. Ст. 1862): получившим лучевую болезнь, инвалидам этой аварии и участникам ее ликвидации ежегодный оплачиваемый - 14 календарных дней; гражданам, проживающим (работающим) в зоне отселения,- 24 календарных дня, а в зоне с льготным социально-экономическим статусом - 7 календарных дней без учета дополнительных отпусков по вредности условий труда, т.е. сверх их. 14-дневный отпуск предоставляется и заболевшим лучевой болезнью или ставшим инвалидами от других радиационных аварий.

Дополнительные отпуска для отдыха помимо предусмотренных законодательством могут устанавливать сами производства отдельным категориям работников коллективными договорами или соглашениями. Все ранее указанные дополнительные отпуска предоставляются с сохранением среднего заработка за время отпуска (за рабочие дни).

*Периодические отпуска* предоставляются:

- *при временной нетрудоспособности* с оплатой пособия по больничному листу;
- *по беременности и родам* - до родов 70 (при многоплодной беременности - 84) календарных дней и после родов - 70 календарных дней (при осложненных родах - 86, если родились два и более ребенка - 110 календарных дней) по больничному листу, оплачивается пособием в размере 100% среднего заработка;

- *материнские отпуска по уходу за ребенком* по желанию женщины: частично оплачиваемый пособием по государственному социальному страхованию в размере минимальной зарплаты по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет и без сохранения зарплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет с выплатой компенсации за период такого отпуска в размере 50% минимальной оплаты; могут быть использованы полностью либо по частям и отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком (ст. 256 ТК). По желанию в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать с неполным рабочим временем или на дому, сохраняя право на получение пособия в период частично оплачиваемого отпуска. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются во все виды трудового стажа (общий, непрерывный и специальный, кроме стажа для назначения пенсий на льготных условиях и стажа на ежегодный оплачиваемый отпуск);

- *социальные отпуска без оплаты по просьбе работника* для его социальных нужд (свадьба, похороны, поездка и т.д.). Социальный отпуск без сохранения зарплаты по просьбе работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть кратковременным с возможной его отработкой, по соглашению сторон, в последующий период, исходя из условий и возможностей производства; государственным служащим такой отпуск может быть предоставлен длительностью до года.

Но есть социальные отпуска, которые работодатель **обязан** предоставить по просьбе работника в соответствии с законодательством без сохранения зарплаты (ст. 128 ТК):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы - до трех недель в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, или коллективным договором.

Работник может из социального отпуска вернуться на работу в любое время, предупредив об этом администрацию. Все социальные отпуска предоставляются по просьбе работника. Нельзя считать социальным ныне широко распространенные *вынужденные отпуска без сохранения зарплаты*, когда в целях предотвращения увольнения в условиях массовой безработицы работодатель издает приказ об уходе всех или части работников в отпуск без сохранения зарплаты. Таким работникам (кроме работающих пенсионеров) выплачивается за счет фонда занятости компенсация в размере от одной до трех минимальных оплат труда.

*Целевые отпуска*: научные - для окончания и защиты кандидатской диссертации - до 3 месяцев, а докторской диссертации или написания учебника - до 6 месяцев с сохранением средней заработной платы. К целевым отпускам относятся и отпуска в учебных целях работникам, обучающимся без отрыва от производства. Глава 26 Кодекса

(ст. 173-177), а также Федеральный закон об образовании от 22 августа 1996 г. (СЗ РФ. 1996. 35. Ст. 4135) предусматривают для таких работников льготы по рабочему времени и целевые оплачиваемые учебные отпуска: у студентов заочных вузов на старших курсах начиная с 3-го - 50 календарных дней, а на 1-ом и 2-ом курсе - на 10 дней меньше; у студентов вечерних вузов - на 10 дней меньше, чем у заочников, соответственно курсу, на котором они обучаются; у учащихся вечерних средних специальных учреждений отпуск на 10 дней меньше, чем у студентов вечерних вузов; у учащихся заочных средних специальных учебных заведений учебный отпуск такой же, как у студентов заочных вузов. Минимальный учебный отпуск - 10 календарных дней - у учащихся 1-го и 2-го курса вечерних средних специальных учебных заведений. Такие учебные отпуска предоставляются лишь успевающим учащимся и оплачиваются по их среднему заработку. Обучающимся в заочных образовательных учреждениях без отрыва от производства один раз в год работодателем оплачивается проезд на учебную сессию и обратно. Такая же льгота по оплате проезда установлена и при сдаче государственных экзаменов и защите выпускной квалификационной работы. На этот период им и вечерникам предоставляется оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней для ГЭК, 4 месяца для подготовки диплома в вузе и 2 месяца в среднем специальном учебном заведении. Успешно обучающимся в учреждениях начального профессионального образования предоставляется в течение одного года отпуск с сохранением среднего заработка в 30 календарных дней (ст. 175 ТК); работникам, успешно обучающимся в вечерних общеобразовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня

Работникам, обучающимся в вечерних и заочных учреждениях, по их желанию устанавливается (с 50%-ной оплатой среднего заработка за время освобождения от работы) сокращенная рабочая неделя или сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 174 и 176 ТК

Все указанные оплачиваемые учебные отпуска и другие льготы по сокращению рабочего времени согласно ст. 173 Кодекса предоставляются лишь обучающимся на вечерней и заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего специального образования, а для обучающихся в не имеющих государственной аккредитации учреждениях гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

#### **6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование**

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеют все категории работников с первого дня их работы, где бы и кем бы они ни работали, в том числе временные и сезонные работники, а также работающие члены производственных кооперативов и работники по трудовым договорам на частных производствах, в общественных и религиозных организациях. Основной оплачиваемый отпуск в первый год работы работник может получить по истечении 6 месяцев работы на данном производстве (ст. 122 ТК). Если работник увольняется до получения первого отпуска, ему при увольнении выплачивается соответственно отработанному времени компенсация за неиспользованный отпуск. Досрочно, т.е. до истечения 6 месяцев работы, очередной отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника моложе 18 лет, работников, пострадавших от радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС, беременных женщин для присоединения его к отпуску по беременности и родам (до или после него), а также демобилизованных из армии работников, принятых по оргнабору, работников, обучающихся без отрыва от производства, и в других случаях, указанных в законодательстве, в коллективном или трудовом договоре. По соглашению сторон и другие работники могут получить отпуск до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК). За второй и третий годы работы ежегодный отпуск может предоставляться любому работнику досрочно в соответствии с графиком предоставления отпусков, разрабатываемым

работодателем с учетом мнения профкома ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Этот график обязателен и для работодателя, и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее двух недель до его начала. Как правило, в отпуск работники уходят, чередуясь сезонами. Но некоторые работники имеют право получить отпуск в любой период по их желанию, в том числе всегда летом. Это работники моложе 18 лет, участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним лица, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС, женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет. Жены военнослужащих имеют право требовать предоставления отпуска одновременно с очередным отпуском их мужей. Поэтому администрация должна учитывать желание указанных работников уже при составлении графика отпусков. Нельзя без согласия работника отзывать его из отпуска. Недопустима замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Совместителям по совмещаемой работе отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Учителя, профессорско-преподавательский состав получают отпуск в период летних каникул учащихся и студентов.

В статье 121 Кодекса указано, как исчисляется стаж работы, дающий право на отпуск, включая в него все время фактической работы и время, когда работник фактически не работал, но сохранял место работы, и другие периоды.

Для государственных служащих, судей, прокуроров время проезда к месту отдыха и обратно засчитывается как социальный отпуск без оплаты ежегодно, а работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей - один раз в два года.

Порядок суммирования основных и дополнительных отпусков может предусматриваться коллективными договорами, соглашениями, которые вправе устанавливать и иные дополнительные отпуска для работников данного производства за счет средств производства

Трудовой кодекс в гл. 19 "Отпуска" в основном сохраняет старые виды и продолжительность отпусков. Но ст. 120 ведет их исчисление в календарных днях и максимальным размером не ограничивает. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Статья 121 ТК подробно указывает, что включается, а что не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс восполнил пробел трудового законодательства не только по суммированию отпусков, но и четко в ст. 124 предусмотрел порядок продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе на другой срок при нарушении срока предупреждения о его начале или его оплаты, а также порядок перенесения лишь с согласия работника его отпуска на следующий год. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части и одна из них должна составлять не менее 14 календарных дней.

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок, должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; если работник не был своевременно извещен о его начале или не была до начала отпуска выплачена зарплата за отпуск; при совпадении очередного отпуска с учебным. Предоставление отпуска в исключительных случаях по производственным причинам может быть перенесено на следующий рабочий год с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также лицам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск по вредности условий труда. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (но не для беременных, несовершеннолетних и работников с вредными и опасными условиями труда (ст. 126 ТК).

Если по заявлению увольняемого не по его вине работника неиспользованный отпуск ему предоставляется с последующим увольнением, то днем его увольнения считается последний день отпуска, даже если при срочном договоре этот день выходит за пределы срока договора (ст. 127 ТК).

#### **Контрольные вопросы:**

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. В.И. Миронова. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.

### **ТЕМА 10. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации** **ПЛАН**

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
2. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
3. Системы и формы заработной платы.
4. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.
5. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
6. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
7. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.

#### **1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования**

Труд работника возмещается оплатой труда или заработной платой, т.е. заработной им платой за затраченный труд. О заработной плате стороны делают оговорку при заключении трудового договора, и это - одно из необходимых условий трудового договора, которое становится с его заключением элементом трудового правоотношения работника. Но в понятии заработной платы есть и второй аспект - институт трудового права, т.е. система норм трудового законодательства об оплате труда. Этот институт отражает следующие принципы правовой организации заработной платы:

- запрещается дискриминация в оплате труда по полу, национальности и другим неделовым критериям; за равноценный труд производится равная оплата;
- оплата труда работника производится по его трудовому вкладу, его количеству и качеству и максимальным размером не ограничена;
- государство устанавливает и гарантирует минимальный размер оплаты труда, который с ростом цен систематически повышается (индексация заработной платы);
- оплата труда дифференцируется в зависимости от его тяжести, условий, сложности (по квалификации), характера труда, его значения в народном хозяйстве и района труда; такой дифференциации способствует тарифная система с ее надбавками, доплатами, районными коэффициентами;
- тарифы оплаты труда, фонды оплаты, системы заработной платы устанавливают сами предприятия, организации по коллективным договорам, соглашениям, а в бюджетной сфере - государство (правительство);

- заработная плата конкретного работника, надбавки и доплаты устанавливаются по трудовому договору.

В КЗоТ РФ в редакции 1992 г. термин "заработная плата" был заменен на "оплату труда". Мы полагали, что это сделали напрасно: международно-правовые акты о труде, конвенции и рекомендации МОТ говорят именно о заработной плате. Например, Конвенция МОТ 95 1949 г. названа "Относительно защиты заработной платы", Конвенция МОТ 131 1970 г. - "Установление минимальной заработной платы". Заработную плату получают работники, на которых распространяется трудовое законодательство, и она отлична от оплаты труда по гражданско-правовым договорам (авторскому, изобретательскому, личного подряда и др.). Поэтому мы употребляем термин "заработная плата".

Раздел VI Трудового кодекса РФ назван "Оплата и нормирование труда". Первая его статья 129 и гл. 21 "Заработная плата" дают понятие и содержание заработной платы, порядок ее установления и выплаты. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера применительно к работнику.

*Заработная плата* - это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по заранее установленным расценкам, нормам, тарифам с учетом его трудового вклада. Как видно из данного Кодексом понятия, в заработную плату включаются не только оплата тарифных ставок, окладов, но и выплаты стимулирующего (премии, надбавки) и компенсационного (доплаты, компенсации) характера.

Заработная плата отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими ее признаками: зарплата выплачивается работнику систематически в порядке, установленном законодательством, а оплата по гражданским договорам - разовая как плата за овеществленный результат труда (книгу, изобретение и т.д.); зарплата имеет определенную правовую организацию - работник заранее знает, когда его зарплата может быть повышена, когда снижена, чего нет при оплате труда в гражданском договоре; зарплата имеет установленный государством минимум, систематически повышаемый с ростом цен, чего нет при оплате труда по гражданскому договору.

Имеются два метода правового регулирования заработной платы: государственный (централизованный) и договорный (коллективно и индивидуально). До 1932 г. преобладал *договорный метод*, тарифы оплаты труда устанавливались на каждом производстве коллективным договором. С появлением в 1932 г. централизованно утвержденной тарифной системы коллективно-договорный метод потерял свое значение. Ныне с переходом к рыночным отношениям преобладает коллективно- и индивидуально-договорный метод. Коллективно-договорный метод правового регулирования заработной платы отражается не только в коллективных договорах, но и в социально-партнерских отраслевых тарифных и других соглашениях. Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством на 2002-2004 гг. в разделе II "Доходы, заработная плата и уровень жизни населения" предусмотрело ряд мер в области заработной платы, доходов и уровня жизни населения. Это тоже относится к централизованному, но договорному методу регулирования. Так, данное Генеральное соглашение социальных партнеров, названное ими "трехлеткой", предусматривает, что "главной целью политики в области доходов населения является систематическое повышение реальных доходов населения, снижение дифференциации денежных доходов различных социально-демографических групп населения, резкое снижение масштабов бедности (подчеркнуто В. Т.), существенное уменьшение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума". В этих целях Генеральное соглашение предусмотрело повышение тарифных ставок работникам

бюджетной сферы в 2002 г. не менее чем в 1,5 раза (п. 2.2), обеспечив опережающий темп роста этих тарифных ставок ЕТС (единой тарифной сетки) по сравнению с уровнем инфляции. Оно предусмотрело также обеспечение безусловного погашения долгов по зарплате работников бюджетных отраслей, совершенствование систем оплаты труда, меры по приданию ЕТКС и КС статуса, обязательного для применения во всех организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Централизованный законодательный метод регулирования применяется для установления минимальной зарплаты и ее индексации, повышенной оплаты в особых условиях, для разработки рекомендательных актов по тарифной системе (тарифно-квалификационных справочников для рабочих), утверждения и изменения квалификационных справочников служащих, районных коэффициентов, северных надбавок, для принятия норм по оплате труда при отклонениях от нормальных условий труда, норм о гарантийных и компенсационных выплатах, которые предусмотрены в Кодексе, а также для государственного нормирования заработной платы работникам бюджетной сферы.

В систему основных государственных гарантий заработной платы, т.е. в то, что устанавливает и гарантирует государство, включаются:

- величина минимального размера оплаты труда;
- величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарплаты и налогов из нее;
- ограничение выплаты зарплаты в натуральной форме;
- обеспечение получения работником зарплаты в случае банкротства работодателя;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и предоставлением установленных ее гарантий;
- ответственность работодателей за нарушение требований Кодекса, трудового законодательства по оплате труда (ст. 130 ТК).

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, соотношение их размеров между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах (кроме бюджетной сферы - ст. 135 ТК). При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, производится по должностным окладам, устанавливаемым администрацией в соответствии с должностью и квалификацией работника. Но для них могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от прибыли и др. Установление систем заработной платы и форм материального поощрения (системы премиальной зарплаты, вознаграждения по итогам работы за год и др.), утверждение положений о премировании и выплате по итогам года производится администрацией предприятия, организации по согласованию с профкомом. Минимальный размер оплаты труда имеет гарантийный характер, если работник полностью выполнил норму труда и рабочего времени. При неполном рабочем времени он не применяется. В настоящее время минимум заработной платы составляет менее 1/4 прожиточного минимума на одного трудоспособного, что нельзя признать нормальным. В минимальный размер заработной платы не включаются разные поощрительные выплаты: надбавки, премии, доплаты и др., а также оплата при отклонении от нормальных условий тарифа (за сверхурочную работу, брак и др.).

## **2. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы**

Системы заработной платы, размеры тарифных, ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иным трудовым законодательством;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетным и от доходов предпринимательской деятельности) - трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соглашением
- работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (ст. 135 ТК).

Таким образом, ныне Трудовой кодекс предусматривает для большинства организаций, что они сами устанавливают своим работникам локальные нормы, в том числе по коллективному договору конкретные для определенных групп работников системы и тарифы оплаты труда, надбавки и доплаты в них. Их могут дополнять и конкретизировать для каждого конкретного работника его трудовым договором с работодателем.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения профкома данной организации.

Условия оплаты, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Кодексом и иным трудовым законодательством.

В настоящее время усиливается тенденция придать большую роль различным тарифным соглашениям для определения заработной платы. Но они, как и коллективные договоры, в соответствии со ст. 9 ТК не должны снижать установленных законодательством гарантий. Тарифная система заработной платы является одной из социальных гарантий, ее правовой основой. Большое значение имеют тарифные отраслевые соглашения и локальные нормы самих организаций. Именно тарифная система помогает заранее устанавливать нормы оплаты труда рабочих, а также специалистов и служащих, поскольку на них также распространяются многие элементы тарифной системы (северные надбавки, районные коэффициенты, устанавливаемые централизованно, а также надбавки и доплаты, устанавливаемые в договорном порядке).

*Тарифная система* - это комплекс правовых актов, принятых в централизованном (законодательном или в социально-партнерском договорном) и локальном порядке, устанавливающих исходные данные для дифференцированной оплаты труда различных категорий работников. Кодекс дает понятие тарифной системы: это "совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий" (ст. 129 ТК). Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций всех уровней устанавливается на основе единой тарифной сетки, являющейся гарантией по оплате труда этих работников, а в других организациях тарифная система может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

*Составными элементами* тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники (КС), тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда. Каждый из указанных элементов утверждается в определенном порядке для определенных целей. Перечни тяжелых работ с временными и (или) опасными условиями труда, как ранее указывалось, определяются Правительством с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные справочники служащих утверждены в централизованном порядке Правительством.

*Тарифно-квалификационные справочники рабочих* содержат перечни работ, их характеристики и разграничение этих работ по сложности на разряды. Они служат для

определения тарифно-квалификационными комиссиями квалификационного разряда рабочего. Чем выше разряд, тем выше и оплата, которая определяется по тарифной сетке. Квалификационные справочники служащих состоят из трех частей: руководители; специалисты; технические исполнители. В справочниках по каждой работе (разряду, должности) указано, что должен знать работник, каким уровнем специального образования должен обладать, его функциональные обязанности по данной специальности, квалификации, которые работник должен знать и уметь выполнять. Есть единые тарифно-квалификационные справочники для рабочих сквозных профессий для всего народного хозяйства, а есть и отраслевые по видам отраслевых работ. На их основе могут быть установлены локальные справочники для рабочих данного производства.

Теперь в ст. 129 Кодекса дан ряд понятий в области оплаты труда, в том числе указано, что тарифная сетка - это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

*Тарифная сетка* содержит перечень тарифных разрядов с указанием для каждого из них соответствующих коэффициентов, за единицу берется коэффициент 1-го разряда, например:

Разряды	1	2	3	4	5	6
Коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,9	2,5

В ней указана ставка 1-го разряда: например повременщика - 4 тыс. руб./ч; сдельщика - 5 тыс. руб./ч. Таким образом, тарифная сетка представляет указание тарифных разрядов (профессий, должностей) и их поразрядных коэффициентов, показывающих, насколько ставка данного разряда будет выше первого, ставка которого дается в сетке.

В большинстве производств действует 6-разрядная сетка, но есть и 10-, и 12-разрядные сетки, а в бюджетной сфере - единая для рабочих и служащих 18-разрядная сетка, установленная Правительством. По ней рабочие оплачиваются с 1-го по 8-й (в отдельных случаях - по 10-й разряд), а служащие - со 2-го по 18-й разряд и соотношение в оплате между крайними разрядами (1-ми 18-м): 4,5. Субъекты Федерации за счет своих бюджетов могут повышать эти ставки единой сетки (ЕТС).

Ставка 1 разряда ЕТС теперь 450 рублей в месяц, но второй крайний коэффициент, т.е. самого высокого 18 разряда снижен с 10 до 4,5. Таким образом, снижены и коэффициенты более высоких разрядов и заработная плата почти не повысилась с 1 января 2002 г. Тарифная система оплаты труда работников всех бюджетных организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

*Тарифная ставка* - это фиксированный размер оплаты труда работника данного разряда в единицу времени (в час, день, месяц). Тарифная ставка является неразрывной частью тарифной сетки. В каждой сетке дается ставка 1-го разряда, которая не может быть ниже минимального размера заработной платы. Умножая ее на поразрядный коэффициент, получаем ставку соответствующего разряда. Ставки в сетке даются две - одна для повременно оплачиваемых работ, а другая (несколько большая) - для сдельных. Размеры тарифных ставок, окладов, их соотношение между отдельными категориями работников определяют теперь сами предприятия, учреждения, организации и фиксируют их в коллективных договорах и иных соглашениях.

*Тарификация работ* - это отнесение вида данной сложности труда к соответствующему разряду (по справочнику), а установление квалификационного данного разряда работнику производится при его проверке: может ли он выполнить работу этого разряда.

*Квалификационный разряд* - это уровень (величина) профессиональной подготовки работника, обученности, опыта, так как чем выше его тарифный разряд, тем сложнее работу он может выполнить.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профкома организации. Они могут определяться коллективными договорами.

*Порядок и условия применения* стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливает Правительство РФ; финансируемых из бюджета субъекта Федерации - орган исполнительной власти данного субъекта; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органы местного самоуправления (ст. 144 ТК). Статьей 145 ТК определен и порядок установления оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных организаций. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудовым договором.

*Надбавки и доплаты* являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Поскольку тарифные ставки учитывают лишь квалификацию работника и его специальность, в надбавках и доплатах учитываются и другие основания дифференциации заработной платы: неблагоприятные тяжелые условия, климатические условия труда (северные надбавки), район труда (районные коэффициенты), сменность (доплаты за сменность), значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др. Путем надбавок, доплат и других вознаграждений, которые теперь определяются в большинстве случаев в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), формируется дифференцированно весь и средний заработок работника, включающий тарифные ставки (оклады) и все виды надбавок и доплат. Цель надбавок - стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, мастерство работника и т.д. Цель доплат - компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и пр.) или труд в неблагоприятном режиме и условиях (за сменную работу, за вахтовый метод работы, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т.д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные, установленные законодательством, локальные, установленные данным производством, а также по конкретному трудовому договору, определенные его сторонами.

В централизованном порядке установлены следующие надбавки и доплаты: северные надбавки, районные коэффициенты, за работу в полевых условиях (геодезистам, геологам и др.), за разъездной характер, за работу и проживание в зоне Чернобыльской аварии, за звание, классность, ученую степень и др., которые обязательны к выплате работнику всех производств независимо от формы их собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Повышать их производства могут самостоятельно.

Средняя заработная плата по регионам страны значительно различается. Районный коэффициент начисляется работнику с первого дня его работы в данном районе, а первую северную надбавку (10%) он получает лишь по истечении 6 месяцев работы в районах Крайнего Севера и года работы в приравненных к ним местностях, далее она увеличивается каждые 6 месяцев (год работы) еще на 10% и выплачивается наряду с районными коэффициентами. Закон от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" в ст. II предусмотрел, что молодым работникам (до 30-

летнего возраста) северная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в этих районах не менее 5 лет.

Постановлением Правительства от 6 июля 1994 г. 807 установлен оклад за звание действительного члена РАН в 20 минимальных размеров оплаты труда, за звание члена-корреспондента РАН - в 10, члена-корреспондента других пяти РАН - соответственно 14 и 7 минимальных размеров оплаты труда, а также ежемесячные доплаты за ученое звание доктора наук - 5 минимальных размеров оплаты, кандидата наук - 3.

Некоторые специальные правовые акты также устанавливают надбавки и доплаты отдельным работникам. Так, для государственных служащих установлены надбавки за квалифицированный разряд, выслугу лет, особые условия труда.

Локальные надбавки и доплаты (за профессионализм, высокое качество работы, за тяжесть и вредность условий труда с учетом аттестации рабочих мест и др.) и их размеры устанавливают сами производства, они выплачиваются лишь работникам этого производства. В бюджетной сфере размеры локальных надбавок и доплат стимулирующего характера определяют сами производства в пределах их средств на оплату труда без ограничения максимальных размеров.

Элементом тарифной системы являются также списки профессий и работ с вредными и опасными условиями труда, по которым устанавливаются в зависимости от тяжести условий труда конкретные размеры. Эти списки организации устанавливают на основании утвержденных централизованных медицински-обоснованных перечней.

Оплата труда должна быть в денежной форме в рублях. Трудовой кодекс, пресекая возникший ныне беспредел работодателей об оплате труда в натуральной форме, ограничил эту форму, указав, что доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме (в неденежной) не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. Он запретил выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, которые запрещены или ограничены в свободном обороте.

### **3. Системы заработной платы**

Трудовой кодекс ничего не предусмотрел о системах зарплаты (и это его пробел). Он лишь упоминает их в ст. 135 и 150.

*Системой заработной платы* называется способ начисления работнику оплаты в зависимости от измерителя его труда. Если таким измерителем является отработанное им рабочее время, то это будет *повременная система*. Если оплата труда начисляется по количеству выработанной им продукции надлежащего качества, то это - *сдельная система*. Указанные системы заработной платы являются основными. Большинство рабочих получают оплату по сдельной системе, а служащих - по повременной. Могут быть и иные системы заработной платы.

В дополнение к основным системам зарплаты для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования.

*Повременная система* может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают ее по времени начисления: почасовая, поденная и помесечная. Большинство служащих - на повременной помесечной оплате, а специалистов - на повременно-премиальной помесечной. Поденная оплата применяется на сезонных работах. На почасовой оплате находятся некоторые преподаватели-почасовики.

*Сдельная система* (пять видов): простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, а также косвенная.

*Аккордная система* зарплаты - это оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах

(оплата за ремонт 1 км пути) и в строительстве. Для вспомогательных рабочих (ремонтников, подносчиков и т.д.) применяется косвенная сдельная оплата. Ее размер определяется по результатам труда обслуживаемых ими основных рабочих в процентном отношении к их оплате.

По сдельным системам (особенно при аккордной) оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы

*Премияльные системы* разрабатывают и устанавливают работодатели с учетом мнения профкома положениями, прилагаемыми к коллективным договорам. В положениях о премиальных системах указывается, за что премируется работник (показатели премирования) и при каких условиях выплачивается премия (условия премирования), а также за что администрация может полностью или частично лишить работника премии, когда он имеет право на нее (депремирование). Премияльная система может дополнять все разновидности систем заработной платы. И на премию по системе зарплаты работник может претендовать в исковом порядке, чего нельзя делать при единовременной премии, выплачиваемой по усмотрению работодателя в качестве меры поощрения за труд к праздникам.

Должностные оклады судей установлены в процентном отношении к окладу Председателя Верховного Суда в зависимости от должности судьи: от 67% (судьи районных, городских судов) до 95% (первому заместителю Председателя Верховного Суда).

В дополнение к системам заработной платы может устанавливаться *вознаграждение* работникам данного производства *по итогам годовой работы* из фонда, образуемого за счет прибыли предприятия, организации. Его размер определяется в соответствии с утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы с учетом результатов труда работника и непрерывного стажа его работы на предприятии, в организации.

Оплата труда на тяжелых работах и с вредными или опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК).

Заработная плата работников подлежит систематической индексации в порядке, установленном законом о ней. Так, при повышении Правительством в связи с ростом цен ставки (оклада) 1-го разряда по единой 18-разрядной тарифной сетке для работников бюджетной сферы увеличиваются уже автоматически (по поразрядным коэффициентам) ставки других 17 разрядов.

#### **4. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки**

Хотя нормы труда и сдельные расценки выделены в Кодексе в главу 22 (ст. 159-163), они относятся к институту заработной платы. При повременной системе также могут устанавливаться нормы труда, нормы обслуживания, нормированные задания или же для выполнения отдельных функций и объемов работ нормы численности работников. Статья 21 Кодекса предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда. Работнику гарантируется (ст. 189 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором.

*Нормой труда* называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащего качества материалами и инструментами для работы, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК). Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае

их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства, обеспечивающие повышение производительности труда. Введение, пересмотр и замена норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

Различают следующие *виды норм труда*: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством.

*Норма выработки* - это установленный в единицах продукции, рабочих операций объем работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, рабочий год.

*Норма времени* - это количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или рабочей операции, служит для расчета, определения норм выработки и других норм труда.

*Нормы обслуживания* - это установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является норма управляемости - число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка, мастер и т.д.). Это тоже расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.

*Норма численности работников* - установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства, например ремонтных рабочих по обслуживанию станков или всех работников цеха, отдела, предприятия, учреждения, организации.

Норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны, поскольку по норме обслуживания определяется и норма численности, и наоборот.

*Укрупненные и комплексные нормы*, применяемые при коллективном труде производственной бригады по единому наряду, рассчитываются на весь коллектив бригады, т.е. это объем работы, который должна выполнить бригада в день, неделю, месяц.

При сдельной системе зарплаты применяется *сдельная расценка* - это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел работник продукции; при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах выработки, а за продукцию, сделанную сверх нормы, она прогрессивно повышается (но эта система применяется редко, так как она отражается на себестоимости продукции). Сдельные расценки устанавливаются администрацией и с пересмотром норм труда также пересматриваются.

Сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки (часовой или дневной) на соответствующую норму выработки (часовую или дневную):

$$CP = TC / Нв.$$

Или путем умножения тарифной ставки на норму времени:

$$CP = TC \times Нвр.$$

*Нормированное задание* - это суммарный объем работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки, применяется для повышения эффективности

труда работников с повременной оплатой. В зависимости от того, на какое время установлено задание, различаются дневное (сменное) и месячное нормированное задание. По существу, это особая норма выработки, применяемая для повременщиков.

##### **5. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда**

Эта оплата предусмотрена ст. 146-158 Трудового кодекса. Тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия труда, нормальный режим труда. Но в жизни на производстве нередки и определенные отклонения. В указанных статьях Кодекса установлены определенные доплаты или сокращение оплаты по тарифу при определенных отклонениях от нормальных условий труда, режима труда. Это тот минимум, который сами производства могут повышать за свой счет, поскольку условия и размеры этих оплат могут устанавливаться и фиксировать в коллективных договорах или иных локальных актах сами организации.

*Виды выплат при отклонениях от нормальных условий труда следующие:* оплата за выполнение работ различной квалификации за совмещение профессий (должностей) и замещение отсутствующего работника, оплата сверхурочной работы, работы в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни, при невыполнении норм выработки, при браке продукции. Многие из них оплачиваются и на сдельных работах с применением повременной ставки данного разряда работника. Раскроем эту оплату.

*Оплата за выполнение работ различной квалификации рабочих-повременщиков и служащих производится по работе более высокой квалификации.* Сдельщики получают по расценкам выполняемой работы. Когда сдельщику поручается работа ниже его разряда, то межразрядная разница выплачивается работодателем обязательно.

*При совмещении своей основной работы с дополнительной по другой профессии (должности) на том же производстве или с дополнительными обязанностями временно отсутствующего работника оплата труда производится путем доплаты за это.* Размеры таких доплат устанавливаются администрацией по соглашению с работником (ст. 151 ТК).

*Оплата за сверхурочную работу производится в повышенном размере:* за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере, независимо от того, была или нет сверхурочная работа надлежащим образом оформлена приказом (распоряжением). Компенсация сверхурочных работ отгулом допускается по желанию работника соглашением сторон, но не менее отработанного сверхурочно времени (ст. 152 ТК).

*Оплата работы в выходные и в праздничные нерабочие дни производится сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; тем, кто оплачивается по почасовой (дневной) ставке, - не менее двойной часовой или дневной ставки; получающим месячные оклады - не менее одной часовой или дневной ставки сверх их оклада, если работа была в этот день по графику в пределах месячной нормы, если же она была сверх месячной нормы, то не менее двойной часовой или дневной ставки сверх их оклада.* Если работник пожелает, то вместо двойной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

Для творческих работников театров, театральных, концертных, кинематографических организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством с учетом мнения трехсторонней трудовой комиссии, оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни может определяться их трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ч. 3 ст. 253 ТК).

*Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере с доплатой, установленной работодателем с учетом мнения профкома, трудовым или коллективным договором (положением об оплате труда), но не ниже чем предусмотрено*

законодательством (не ниже 40% часовой тарифной ставки, а за вечернюю смену - не менее 20% за каждый час такой работы).

*При невыполнении норм труда* (должностных обязанностей) по вине работодателя работнику платят за фактически проработанное время или выполненную работу, но эта оплата не должна быть ниже его среднего заработка за этот период или выполненную работу. Если же невыполнение норм труда произошло по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то за работником сохраняется не менее двух третей его тарифной ставки (оклада), а если это случилось по вине работника, то ему платят по объему выполненной работы (ст. 155 ТК).

*Оплата брака не по вине работника* производится наравне с годной продукцией. Полный брак по вине работника не оплачивается, а частичный оплачивается по степени годности продукции (ст. 156 ТК).

Время простоя по вине работника не оплачивается, а не по его вине оплачивается в размере не менее двух третей средней зарплаты работника при условии, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (ст. 157 ТК).

### **6. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты**

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация трудовых прав работников, их профилактика от нарушений и защита, восстановление при нарушении. Примерно так мы их определяли ранее в теме "Субъект трудового права".

Законодатель дает в ст. 164 ТК следующее определение гарантий и компенсаций: "Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений".

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В ст. 165 раздела VII "Гарантии и компенсации" Трудовой кодекс перечисляет восемь их видов: 1) при командировках; 2) переезде на работу в другую местность; 3) исполнении государственных или общественных обязанностей; 4) оплата ежегодного отпуска; 5) при вынужденном не по вине работника прекращении работы; 6) в некоторых случаях прекращения трудового договора; 7) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки; 8) при совмещении работы с обучением и в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, а при исполнении государственных и общественных обязанностей - за счет органов, в интересах которых работник исполняет эти обязанности, но работодатель на этот период освобождает его от работы с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 165 и 170 ТК).

Большинство видов гарантий и компенсаций относится к институту заработной платы (все выплаты), а другие - к институтам трудового договора и времени отдыха (2, 4-8). Это станет понятным, если вспомним, как ранее указывалось (тема 2), что субъективное право работника нельзя отрывать от его гарантий. Поэтому некоторые из них были рассмотрены ранее в трудовом договоре, а учебные целевые отпуска в теме "Время отдыха". Вот поэтому мы считаем, что раздел VII "Гарантии и компенсации" не является (так же как и раздел XII ТК) самостоятельным институтом трудового права, и их нормы освещаем по соответствующим темам, не выделяя эти два раздела в самостоятельные темы, поскольку в особенной части учебного курса темы строятся по самостоятельным институтам этой отрасли.

Само название выплат и доплат уже указывает их характер - обеспечить сохранение заработной платы в определенные периоды отсутствия работника на работе.

*Гарантийными выплатами* называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат - сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и заработная плата, выплачиваются через кассу производства, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях.

*Гарантийные доплаты* производятся с той же целью, что и выплаты, но с доплатой в указанных в законе случаях.

Виды гарантийных выплат и доплат можно сгруппировать в три группы:

- зависящие от производства или действия руководителя;
- осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты;
- не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества.

К *первой группе* относятся следующие четыре вида гарантийных выплат и доплат.

1. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе - в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул.

2. Оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работу.

3. Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).

4. Сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до 3 месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до 1 года, например при дисциплинарном расследовании. Перемещенным работникам при уменьшении не по их вине заработка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение 2 месяцев со дня перемещения.

*Вторая группа* гарантийных выплат и доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени:

- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации;

- гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогрева, физкультпаузы;

- доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также подросткам за сокращенное рабочее время;

- доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия - до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);

- доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

К *третьей группе* гарантийных выплат относятся:

- оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника. Работодатель обязан освободить работника на это время от основной работы в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. Орган, привлекающий работника в его рабочее время к этим обязанностям, выплачивает ему его средний заработок (например, привлеченных к заседаниям суда народных заседателей оплачивает теперь суд, так как работодатели, особенно частные предприниматели, отказываются платить за работу не для них);

- средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает Минобороны.

Гарантийные выплаты предусмотрены Законом о коллективных договорах и соглашениях для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года. Работа экспертов и посредников оплачивается органами власти или работодателем.

Условия освобождения работника от основной работы для выполнения обязанностей в интересах трудового коллектива и размер оплаты за это время могут устанавливаться коллективным договором. Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника. В него включаются все виды выплат, подлежащих обложению подоходным налогом.

#### **7. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы**

Компенсационными называются выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность или за невыданную полагающуюся спецодежду, инструмент, когда он использовал свой, и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества. Их следует отличать от других компенсаций, например, при индексации зарплаты, пенсии, за неоплаченный материнский отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, за неиспользованный отпуск и др.

*Виды компенсационных выплат по трудовому праву следующие:* командировочные, по переезду на работу в другую местность и за износ своего инструмента или другого личного имущества. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами. На предприятиях бюджетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

1. *Компенсации по командировкам.* Командировка - это поездка работника на определенный (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа летчика - за разъездной характер ему производится доплата до 40% тарифной ставки). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:

- проездные туда и обратно по среднему (как правило) классу тарифа поезда (самолета, парохода);
- по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);
- суточные за время командировки.
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на переподготовку, повышение квалификации. В связи с инфляцией командировочные расходы последние четыре года несколько раз повышались. Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1992 г. "О нормах возмещения командировочных расходов" (Российская газета, 1992, 4 марта) Минфину России по согласованию с Минтруда России поручено вносить соответствующие

изменения в эти нормы. Руководитель производства может за счет работодателя разрешить доплату к этим нормам.

При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

*Компенсации при переезде на работу в другую местность*, выплачиваются за счет работодателя нового места работы. К ним относятся:

- проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи;
- расходы по провозу багажа (500 кг - на работника и 150 кг - на каждого члена семьи), по договоренности с новым работодателем они могут быть увеличены;
- подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) по новому месту работы и 1/4 этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи, а переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности эти суммы подъемных удваиваются и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 т на семью;
- суточные за время пути;
- расходы по обустройству на новом месте (ст. 169 ТК).

*Компенсации проезда к месту отдыха и обратно* работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам - ежегодно.

*Компенсации за использование работником личного имущества* (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 20 июня 1992 г. 414 "О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок" (Ваше право. 1992. 19-20) эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на 10%. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся раз в месяц.

*Компенсация вынужденного неполного рабочего времени* - это новый вид компенсационных выплат (не подходит под ранее указанное понятие). В целях предотвращения массовых увольнений и сохранения кадров на предприятиях Федеральная служба занятости утвердила не только ранее указанное Положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения зарплаты, но и "Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю" (Труд, 1993, 10 июня). С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается за счет фонда занятости администрацией производства тем, кто до того работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал более 2 месяцев. Работникам-пенсионерам она не выплачивается, кроме пенсионеров-инвалидов. Выдаваться эта компенсация будет, пока у предприятия есть па то средства, но не более 6 месяцев.

*Правовая охрана заработной платы* кроме гарантийных и компенсационных выплат включает и ограничение удержаний из зарплаты, а также сроки и порядок ее выплаты.

*Удержания из заработной платы* возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия - по решению суда. Администрация своей властью без согласия работника может произвести удержание:

- налогов и взносов в пенсионный фонд;
- для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, в том числе по штрафам;

- для возвращения неизрасходованного аванса или аванса, выданного в счет зарплаты, а также сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки (но не позднее месяца со дня истечения срока по распоряжению об удержании);

- при увольнении работника по его вине за неотработанные им дни полученного отпуска;

- для возмещения ущерба, причиненного работником производству, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате зарплаты 20%, а при исполнительных листах - 50%. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50% заработка. Но это ограничение не распространяется на осужденных к исправительным работам и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Удержания нельзя производить из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые не обращается взыскание согласно законодательству.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а за время отпуска - не позднее, чем за один день до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы могут устанавливаться и локальным актом (коллективным договором, соглашением). При совпадении дня выдачи зарплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня. Однако в настоящее время на многих производствах это требование нарушается, и редко кто из должностных лиц несет ответственность за это нарушение прав человека на заработную плату.

В трудовом законодательстве теперь Кодексе, как указывалось, предусмотрено право работника при задержке заработной платы на возмещение нанесенного ему материального (в виде пени) и морального вреда.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
2. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
3. Системы и формы заработной платы.
4. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.
5. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
6. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
7. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд. – М.: НОРМА, 2008. – 655 с.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации - М. : Ось-89, 2008. - 240 с.
2. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. В.И. Миронова. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.
3. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 598 с.
4. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Правоведение, 2009. – 542 с.
5. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд. – М.: НОРМА, 2008. – 655 с.

Учебное издание

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**  
по дисциплине  
**«ТРУДОВОЕ ПРАВО. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ  
ТРУДА»**

для студентов направления подготовки  
Профессиональное обучение (по отраслям),  
профиль: «Управление персоналом».

**С о с т а в и т е л ь:**  
Анна Валериевна Анищенко

Печатается в авторской редакции.  
Компьютерная верстка и оригинал-макет автора.

Подписано в печать \_\_\_\_\_  
Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага типограф. Гарнитура Times  
Печать офсетная. Усл. печ. л. \_\_\_\_\_. Уч.-изд. л. \_\_\_\_\_  
Тираж 100 экз. Изд. № \_\_\_\_\_. Заказ № \_\_\_\_\_. Цена договорная.

Издательство Луганского государственного  
университета имени Владимира Даля

*Свидетельство о государственной регистрации издательства  
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.*

**Адрес издательства:** 91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а  
**Телефон:** 8 (0642) 41-34-12, **факс:** 8 (0642) 41-31-60  
**E-mail:** izdat.lguv.dal@gmail.com **http:** //izdat.dahluniver.ru/