

Глава 14. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

14.1. Понятие, принципы и источники трудового права

Трудовое право - это отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, складывающиеся в сфере экономики между участниками трудовых правоотношений в рамках общественной кооперации труда.

Трудовое право регулирует такие общественные отношения, которые возникают в связи с применением профессиональных знаний, способностей, умений и навыков физических лиц в процессе функционирования хозяйствующих субъектов, действующих в соответствии с законодательством и на основании своих учредительных документов.

В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса Российской Федерации основными целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

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

Природу правового регулирования общественно-трудовых отношений выражают принципы трудового права.

Принципы трудового права - это руководящие идеи, которые выражают сущность, основные свойства и общую направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов.

В статье 2 Трудового кодекса РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным 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 и контроля 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 и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Являясь основными руководящими положениями нормативного характера, принципы помогают законодателю формулировать все иные отрасли права и глубже уяснить смысл норм в процессе правоприменения, особенно в тех случаях, когда в них имеются различного рода противоречия и проблемы.

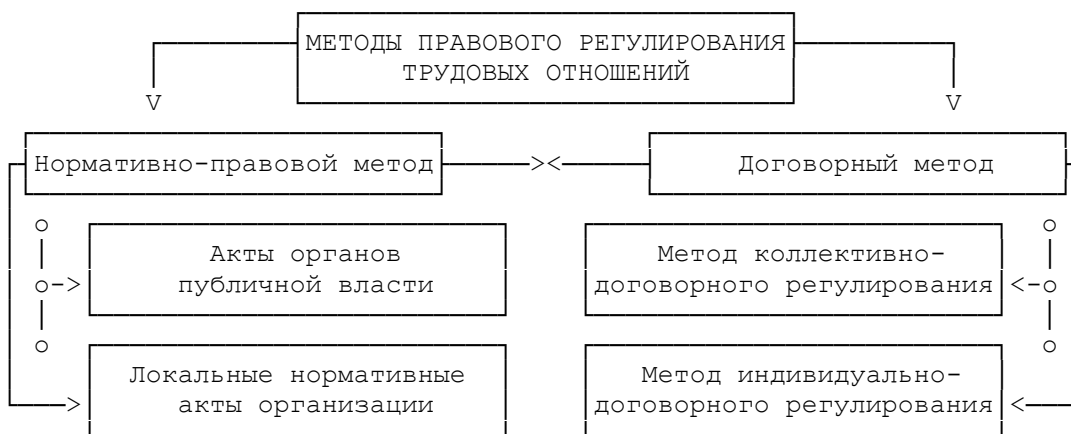
В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых, входят отношения, тесно связанные с ними, которые предшествуют, сопутствуют либо вытекают из них.

К таким отношениям относятся организационно-управленческие отношения, позволяющие гражданам участвовать в создании и управлении хозяйствующими субъектами.

Если предмет трудового права отвечает на вопрос: что, какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права, то метод трудового права отвечает на вопрос: как, каким образом осуществляется это регулирование?

Метод трудового права как комплекс способов правового регулирования труда проявляется через нормы права и имеет свои особенности.

Схематично данный вопрос может быть проиллюстрирован схемой:



Система трудового права есть совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое, включающее в себя отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также иные устойчивые общности норм, имеющие структурную определенность (подынституты).

Нормы Общей части трудового права регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников. Они устанавливают предмет трудового права, субъективный состав участников регулируемых общественных отношений (в том числе коллективных представителей интересов работников и работодателей), их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования, устанавливают параметры действия норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Нормы Общей части устанавливают компетенции сторон социального партнерства, определяют границы их полномочий, прав, обязанностей и ответственности, закрепляют процедурные вопросы согласования, подписания и изменения коллективно-договорных актов в сфере социального партнерства.

Нормы Особой части трудового права конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементов, группируя их в институты

и подынституты. В Особенной части нашли свое закрепление нормы, регулирующие положения отдельных участников трудовых правоотношений с учетом их возраста, наличия у них обязанностей по воспитанию детей, региональной и отраслевой принадлежности.



Источники трудового права - это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и другие акты, регулирующие трудовые и производные от них иные отношения в сфере применения труда. К источникам трудового права также относятся и акты локального нормотворчества. Нормативные акты о труде разрабатываются и принимаются государственными органами различных уровня и компетенции.

Основным источником трудового права является Конституция Российской Федерации, так как:

- ее нормы обладают верховенством над любыми другими источниками отечественного законодательства и имеют силу прямого действия;
- в ней содержатся основополагающие принципы трудового права, на основании которых происходит создание, изменение и развитие всего комплекса норм трудового законодательства.

Отраслевое трудовое законодательство формируется из федеральных законов, среди которых актом большей юридической силы обладает Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, призванные регулировать отдельные вопросы трудовых правоотношений и непосредственно связанных с ними правоотношений.

Указы Президента Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений различают на персонифицированные и нормативные. Персонифицированные указы касаются решения кадровых вопросов в отношении должностных лиц, назначаемых Президентом РФ. Указы Президента

нормативного содержания касаются значительного круга людей и принимаются во исполнение Конституции РФ и федеральных законов.

Нормативные акты Правительства и отраслевых министерств призваны развивать и конкретизировать действующие законы. Они не должны ухудшать положение граждан по сравнению с теми правовыми стандартами, которые уже приняты в государстве и обладают большей юридической силой.

В связи с тем что трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ), органы государственной власти субъектов Российской Федерации имеют право принимать законы и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Общим является требование о необходимости соблюдения федерального законодательства при создании нормативно-правовых актов субъектов. Законотворческий процесс субъектов Российской Федерации позволяет уточнять и конкретизировать отношения власти к вопросам трудоустройства и занятости в регионах, в зависимости от демографического состояния в регионе вводить дополнительные льготы или санкции для участников трудовых отношений с целью стимулирования рынка рабочей силы и увеличения занятости населения, устанавливать льготы и компенсации для слабозащищенных слоев трудоспособного населения и т.п.

В актах органов местного самоуправления также могут содержаться нормы, призванные регулировать трудовые правоотношения на территории муниципального образования. Так, актами местного самоуправления регулируются вопросы регистрации трудовых договоров предпринимателями без образования юридического лица с наемными работниками, устанавливается процедура привлечения руководителей промышленных предприятий к ответственности за нарушение производственной санитарии, охраны труда и экологической безопасности населения.

В соответствии со статьей 5 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты работодателя также отнесены к источникам трудового права. Статья 8 Трудового кодекса закрепляет процедуру принятия локальных нормативных актов.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

К локальным нормативным актам отнесены правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 Трудового кодекса РФ), приказы (распоряжения) о приеме на работу, о переводах, об отпусках, об увольнении и многие другие.

Особое место в системе источников трудового права занимают международно-правовые акты о труде. Среди них нормы Международной организации труда обладают особым статусом и имеют важнейшее значение для формирования отечественного законодательства.

Особое место в системе источников трудового права занимают правовые акты коллективно-договорного регулирования. Коллективным договорам и соглашениям в условиях рыночных отношений отводится особая роль, так как именно эти правовые акты должны позволить работодателям и представителям работников закрепить на договорном уровне наиболее благоприятные условия для активной трудовой деятельности наемного персонала, с одной стороны, и защитить бизнес от несанкционированных, стихийных действий работников, с другой стороны.

14.2. Трудовой договор

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;
- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Понятие трудового договора раскрывается в трех смыслах:

- как институт трудового права;
- как договоренность о заключении трудового договора (трудоустройство как действие);
- как документ, фиксирующий условия этой договоренности (трудоустройство как правовой акт двустороннего волеизъявления).

Трудовой договор - основной институт трудового права, содержащий комплекс правовых норм, предназначенный для эффективного регулирования индивидуальных трудовых отношений.

Статья 16 Трудового кодекса РФ определила следующие основания возникновения трудовых отношений:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Под содержанием трудового договора понимается совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора:

- устанавливаемые соглашением сторон (оговариваются при обсуждении условий договора и могут изменяться);
- установленные законодательством и локальными актами (доводятся до сведения вступающего в трудовые отношения и, как правило, не могут быть изменены и уж тем более ухудшены).

Необходимым условием трудового договора является его персонификация, то есть непременно указание на фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Это условие подчеркивает индивидуальный характер трудового договора.

В зависимости от значимости для сторон правоотношений условия могут быть существенными (ст. 57 Трудового кодекса РФ), из которых можно выделить обязательные:

- место работы (с указанием конкретного структурного подразделения организации);
- трудовая функция (работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности);
- дата начала работы (день, месяц, год);
- оплата труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

дополнительные (факультативные), предусмотренные частью 3 статьи 57 Трудового кодекса РФ.

Испытательный срок может быть установлен только при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. На испытуемого работника полностью распространяется законодательство о труде, следовательно, ему не может быть установлен более длительный рабочий день, заработная плата не может быть выплачена менее чем установленный в штатном расписании оклад, при наличии достаточных оснований нарушитель трудовой дисциплины может быть уволен по виновным обстоятельствам, а не в связи с неудовлетворительными результатами испытаний.

Запись в трудовую книжку об установлении испытательного срока не заносится.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Статья 65 Трудового кодекса РФ содержит перечень документов, необходимых для заключения трудового договора, а именно:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (документа об образовании, квалификационного аттестата аудитора, диплома, квалификационного и специального свидетельства специалиста для членов экипажей морских судов и т.п.).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

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

После подписания договора сторонами работодатель обязан в трехдневный срок издать приказ о приеме гражданина на работу, в котором фиксируются четыре обязательных условия трудового договора (место работы, трудовая функция, дата начала работы, размер оплаты труда).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 Трудового кодекса РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

После издания приказа кадровая служба обязана произвести записи в трудовую книжку работника и в учетные документы по труду. В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

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

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

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ). В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

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

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Изменения и дополнения в коллективные договоры и соглашения производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для их заключения.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Статья 51 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Заключение коллективных договоров и соглашений - важный элемент социального партнерства. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Согласно Конституции граждане России имеют право на объединение в профессиональные союзы (ст. 30). Представительство и защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников - главное направление профсоюзной деятельности.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых интересов работников. Традиционно профсоюзы являются посредниками в процессе регулирования индивидуальных трудовых отношений между работниками - членами профсоюза и работодателями.

Роль профсоюзов в сфере труда в значительной степени определяется их правовым положением в обществе. Правовой статус российских профсоюзов закреплен в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 года N 10-ФЗ (ред. от 8 декабря 2003 года) и в главе 58 Трудового кодекса РФ.

Прекращение трудового договора. В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от сторон;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Статья 81 Трудового кодекса РФ перечисляет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;
- 2) сокращение численности или штата работников организации;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В статье 83 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- избрание на должность;

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

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

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

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Особыми основаниями для прекращения трудового договора являются ситуации, предусмотренные в статье 84 Трудового кодекса РФ. Так, трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 Трудового кодекса РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой данной статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 11 статьи 77 Трудового кодекса работодатель должен выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного

заработка при условии, что нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Увольнение работника в порядке перевода по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю осуществляется при наличии официального письма от руководства организации, куда работник собирается переходить. Это письмо и личное заявление работника являются основанием к приказу об увольнении в порядке перевода при условии положительного решения, которое дает работодатель по месту работы работника. Такое согласие он может и не дать, тогда увольнение либо не состоится, либо произойдет по собственному желанию. В последнем случае гарантии на трудоустройство к пригласившему работодателю работник потеряет и обещанное рабочее место ему может быть не предоставлено. Гарантии трудоустройства закреплены в статье 64 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы по данному основанию.

В случае избрания работающего лица на выборную работу (должность) в другую организацию для увольнения его с прежней работы достаточно предъявления по месту работы протокола собрания, наделившего его полномочиями в связи с этим избранием, и его личного заявления с просьбой об увольнении.

14.3. Трудовые правоотношения

Трудовое правоотношение - это добровольная юридическая связь работника с работодателем по поводу применения его знаний, умений, способностей и навыков в процессе труда. Работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию и подчиняться действующему в данной организации внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить обусловленную договором работу, оплачивать его труд и создавать необходимые условия в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором и трудовым договором.

В отличие от гражданских правоотношений, которые могут возникать из всех юридических фактов (событий, правомерных и неправомерных действий), трудовые правоотношения возникают только из правомерного волеизъявления, юридического акта, направленного на установление трудового правоотношения, то есть из трудового договора.

Сторонами и субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. Кроме сторон субъектами трудовых правоотношений признаются профессиональные союзы, иные представительные органы работников, представительные органы работодателей, в том числе руководители организаций.

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, наделенные законодательством и конкретизированными договорами определенными правами и обязанностями в процессе исполнения возложенных на них функций и нормативных предписаний.

Права и обязанности участников трудовых отношений закреплены в статьях 21, 22 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми

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.

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.

Коллективными и индивидуальными договорами перечень прав и обязанностей может быть еще более конкретизирован и уточнен.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудового права и называются статутными, то есть основополагающими, неизменными, гарантированными и поддерживаемыми всей мощью принудительного аппарата государства. Например, статутными являются права граждан в сфере труда, закрепленные в статье 37 Конституции РФ, в статьях Трудового кодекса РФ, в федеральных законах Российской Федерации, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения.

Трудовые отношения - это волевые общественные отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства. Эти отношения возникают там и тогда, где и когда работник включается в штат сотрудников организации для личного выполнения определенной договором трудовой функции за плату, подчиняясь установленному в организации трудовому распорядку.

Специфическими признаками трудовых правоотношений являются следующие:

- зачисление гражданина в штат работников организации;
- личное исполнение своих трудовых обязанностей;
- исполнение полномочий в рамках определенной трудовой функции <1>;

<1> Трудовая функция - это работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

- подчинение установленному в организации трудовому режиму (правилам внутреннего трудового распорядка, графикам сменности, инструкциям по технике безопасности, приказам руководителей и др.);

- возмездность трудовых отношений, то есть безусловная обязанность работодателя оплатить труд работника.

Характерными чертами трудовых отношений является то, что они всегда:

- двусторонние;
- индивидуальные;
- длящиеся;
- целенаправленные.

14.4. Рабочее время и время отдыха

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

Правовое регулирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности и определении конкретного режима, в регламентации целевого назначения, учета и использования, в установлении прав и обязанностей работников, а также работодателя по поводу рабочего времени, в закреплении гарантий (стимулов, ответственности), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Юридической базой законодательства о рабочем времени служит статья 37 Конституции РФ, согласно которой работнику, работающему по трудовому договору, гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Рабочее время (как и время отдыха) регулируют как общие, так и специальные правовые нормы. Одни распространяются на всех работников, другие (особые, специальные), дополняя общие нормы,

предназначены учитывать специфику организации труда и производства некоторых категорий работников, виды трудовой деятельности, возраста, пола и т.д.

Для каждого работника, заключившего трудовой договор, установленное рабочее время становится персонально обязательным. Взаимные права и обязанности по поводу этого времени превращаются из объективных (определенных законодательством) в субъективные (персональные).

Таким образом, установленное рабочее время можно определить как часть календарного годового, полугодового, квартального времени (конкретные дни недели и часы суток), в течение которого работники обязаны, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку данного предприятия, выполнять на определенном месте обусловленную трудовым договором работу.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Трудовым кодексом РФ и не может быть увеличена ни локальными актами организации, ни коллективным договором, ни индивидуальными договоренностями сторон.

Законодательство предусматривает два режима организации рабочей недели:

- пятидневной с двумя выходными днями;
- шестидневной с одним выходным днем.

Для правильного понимания основных принципов регулирования рабочего времени и времени отдыха следует разобраться с такими понятиями, как организация работы в нормированном и ненормированном режиме рабочего времени.

Под нормированным режимом рабочего времени понимается такая организация рабочего времени, при которой расчет заработной платы работника напрямую зависит от выполнения нормы труда. Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда - одна из основных обязанностей каждого работника (ст. 21 Трудового кодекса РФ). Норма труда - собирательное понятие, включающее различные виды норм: выработки, времени, обслуживания, численности, а также нормированные задания и др.

Основным критерием нормирования труда является продолжительность рабочего времени, затрачиваемого работником на изготовление различных изделий, выполнение технологических процессов и т.п. Оценка труда в зависимости от его количества, качества и сложности выполненного в единицу времени - основа нормированного трудового процесса. Как правило, такая оценка применяется там, где устанавливаются сдельные системы оплаты труда.

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 должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 Трудового кодекса РФ).

Данный режим организации рабочего времени применяется, как правило, для управленческого персонала, так как его труд не зависит от количественных показателей.

Возвращаясь к рассмотрению вопроса об отклонениях от нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо подчеркнуть, что такие отклонения носят исключительный характер и применяются только в предусмотренных законом случаях.

Сокращенное рабочее время устанавливается законодательством в отношении:

- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- отдельных категорий работников:
 - педагогических работников;
 - медицинских работников;
 - работающих инвалидов;
 - женщин, работающих в сельской местности;
 - женщин, работающих в районах Крайнего Севера.

Сокращенное рабочее время устанавливается законодательством также в дни накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Как правило, неполное рабочее время устанавливается по инициативе работника по согласованию с работодателем. В предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса РФ случаях работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Как правило, неполное рабочее время может устанавливаться по инициативе работника. Однако в статье 73 Трудового кодекса РФ законодатель предусматривает возможность установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, в том числе и сокращение объема рабочего времени. При этом законодатель устанавливает, что в случае возникновения угрозы массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Работникам, которым в соответствии с перечнем, утвержденным коллективным договором, или правилами внутреннего трудового распорядка установлен ненормированный рабочий день, компенсация переработки осуществляется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной

продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Законодательство РФ закрепляет за каждым работником право на определенную продолжительность времени отдыха. Однако с учетом договорного характера трудовых отношений субъекты трудовых правоотношений могут менять эту продолжительность в сторону улучшения положения работника.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

Перерывы в течение рабочего дня устанавливаются локальными нормативными актами организации. Перерыв для отдыха и питания (его называют обеденным) предоставляется, как правило, через 4 часа работы. Его продолжительность определяется локальными актами, но не менее 30 минут и не более 2 часов. Этот перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. Работник может проводить это время по своему усмотрению, в том числе покинуть рабочее место.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Специальные перерывы устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации на основании внутриведомственных нормативных актов. Их продолжительность и периодичность определяются в зависимости от температуры воздуха, тяжести труда, воздействия неблагоприятных факторов производственной среды.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 и 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, день согласия и примирения;
- 12 декабря - день Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

Как правило, законодательство запрещает привлекать работников на работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Статьей 113 Трудового кодекса РФ определены исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при условии наличия их письменного согласия и только в нижеперечисленных случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных

и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Отпуск - это предоставляемая в соответствии с Конституцией РФ форма реализации права на отдых. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, а сам период отпуска оплачивается в размере среднемесячного заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность отпуска зависит от ряда обстоятельств и особенностей производственного процесса. Минимальная продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней. Эта величина не может быть уменьшена ни при каких обстоятельствах. Закон гарантирует право каждого работника на ежегодный отпуск.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В статье 122 Трудового кодекса РФ закреплена обязанность работодателя предоставить оплачиваемый отпуск по заявлению работника:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Графики отпусков составляются и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до нового календарного года. Исполнение графиков ежегодных отпусков является обязанностью как для работника, так и для работодателя (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ).

Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до начала отпуска. Перед уходом в отпуск он должен быть ознакомлен с приказом об отпуске под расписку и ему должны быть выданы отпускные. В приказе должны быть зафиксированы весь расчет отпускных, количество дней отпуска и даты начала и окончания отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

По взаимной договоренности сторон отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней.

Законодательством установлены различные основания для предоставления работникам дополнительных отпусков. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах:

- с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Как правило, дополнительные отпуска предоставляются вместе с основным отпуском.

Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам по их письменным заявлениям в случаях возникновения различных семейных обстоятельств. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 128) установлен круг лиц, которым не может быть отказано в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, или иными федеральными законами, либо коллективным договором.

14.5. Заработная плата

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 Трудового кодекса РФ). Размер заработной платы зависит от принятых в установленном порядке систем оплаты труда. Системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работников устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами. При наличии же нарушений закона работник имеет право на самозащиту в любых законных формах ее проявления.

В настоящее время предусмотрено несколько видов юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда. Она предусмотрена не только Трудовым кодексом, но и Гражданским кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях и Уголовным кодексом РФ.

Трудовой кодекс РФ содержит в себе ряд статей, направленных на гарантированную защиту интересов работника при реализации его права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойную человека жизнь для него и членов его семьи, и не ниже установленного в государстве минимального размера оплаты труда. Это обусловлено не только заботой законодателя о нуждах своих работающих граждан, но и наличием объективных государственных интересов в части создания благоприятных социально-экономических условий развития экономики, снижения уровня социальной напряженности в обществе, создания системы надежных источников получения доходов через налогообложение организаций и частных предпринимателей, применяющих наемный труд.

Важность правильного государственного регулирования оплаты труда выражена в позиции законодателя через положения статей 21 и 22 Трудового кодекса РФ, которые содержат перечни основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений. Так, в статье 21 закреплено право

работника на "своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы", а в статье 22 зафиксирована обязанность работодателя "обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности" и "выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в срок, установленный настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором".

Одной из форм такой самозащиты является установленное статьей 142 Трудового кодекса РФ право работника на приостановку работы в случае задержки выплаты причитающейся ему зарплаты на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник вправе, предварительно в письменной форме известив работодателя о своих намерениях, приостановить выполнение работ до погашения возникшей задолженности по зарплате.

Следует подчеркнуть, что в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

14.6. Охрана труда

Нормы по охране труда - это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, предусмотренное статьей 37 Конституции РФ.

Развитие технологий, увеличение производственной активности в связи с введением более совершенных станков и оборудования, использование информационных технологий ускоряют технического прогресс, что обуславливает принятие дополнительных мер по обеспечению безопасности работников производственной сферы.

Вопрос о создании оптимальной модели государственного управления в области охраны труда в общенациональном масштабе стал насущной проблемой государственной политики России.

Система государственного управления охраной труда не может быть эффективной без соответствующей системы надзора и контроля за охраной труда. Законодательной основой для деятельности органов надзора и контроля является статья 216 Трудового кодекса РФ и статья 20 Российской Федерации "Об основах охраны труда в Российской Федерации". В соответствии с Положением о Федеральной инспекции труда <2> Федеральная инспекция труда осуществляет:

<2> Постановление Правительства РФ от 28.01.2000 N 78 (ред. от 08.01.2003) "О Федеральной инспекции труда" // Собрание законодательства РФ. 07.02.2000. N 6. Ст. 760.

- государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

- определение главных направлений и организационно-методическое руководство деятельности государственных инспекций труда, их правовое и материальное обеспечение;

- анализ состояния и причин производственного травматизма и профзаболеваемости, разработку предложений по их профилактике и т.д.

Должностные лица органов государственной инспекции (государственные инспекторы) по охране труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности в соответствии со статьей 357 Трудового кодекса РФ имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности в целях проведения инспекции;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении

виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

- выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Решения должностных лиц органов государственного надзора и контроля, принятые в пределах предоставленных им полномочий, являются обязательными для исполнения предприятиями всех форм собственности, хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности.

К системе государственного контроля и надзора за охраной труда тесно примыкает общественный контроль, осуществляемый профессиональными союзами в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции. Их деятельность предусмотрена статьей 22 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ (ред. от 8 декабря 2003 года) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" <3>. В случае воспрепятствования работе общественных инспекций по охране труда такие должностные лица привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

<3> Собрание законодательства РФ. 1996. N 3. Ст. 148.

Трудовое законодательство предусматривает не только систему предупреждения несчастных случаев в организациях, но и устанавливает процедуры по их расследованию.

В соответствии со статьей 227 Трудового кодекса РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица.

К указанным лицам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору;

- студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;
- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

1) о несчастном случае, происшедшем в организации:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

- в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальные объединения организаций профсоюзов;
 - в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
 - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2) о несчастном случае, происшедшем у работодателя - физического лица:
- в соответствующую государственную инспекцию труда;
 - в прокуратуру по месту нахождения работодателя - физического лица;
 - в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
 - в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;
 - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 3) о несчастном случае, происшедшем на судне:
- работодателю (судовладельцу);
 - при нахождении в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Судовладелец при получении сообщения о несчастном случае, происшедшем на судне, обязан сообщить об этом:

- а) если несчастный случай произошел на судне морского транспорта:
- в соответствующую государственную инспекцию труда;
 - в транспортную прокуратуру;
 - в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами морского транспорта;
 - в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;
 - в территориальные объединения организаций профсоюзов;
 - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота:
- в соответствующую государственную инспекцию труда;
 - в прокуратуру по месту регистрации судна;
 - в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами рыболовства;
 - в территориальные объединения организаций профсоюзов;
 - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель обязан незамедлительно создать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя; представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа; уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем, с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию),

представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель, или уполномоченный им его представитель, либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней. Законодательством предусмотрены также и другие сроки расследования несчастных случаев при определенных обстоятельствах.

14.7. Трудовые споры и порядок их разрешения

В Конституции РФ закреплено право работников на индивидуальные и коллективные споры. Поводом (причиной) для возникновения трудовых споров, как правило, являются правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых отношений. Трудовые споры возникают либо в силу каких-то действий в процессе применения норм трудового права, либо в силу бездействия участников правоотношений, то есть неисполнения требований нормативных актов. По юридической природе все трудовые споры делятся по участвующим в них субъектам на индивидуальные и коллективные.

Трудовые споры имеют несколько стадий развития:

- нарушение установленного права;
- разногласие сторон правоотношения в оценке произошедшего;
- досудебный порядок разрешения конфликтной ситуации;
- обращение в юрисдикционный орган за защитой нарушенного права.

Трудовым спором признается такое разногласие спорящих субъектов, которое не удалось разрешить в установленном досудебном порядке и оно направлено в юрисдикционные органы для рассмотрения по существу.

Трудовой спор - это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными и другими договорами, соглашениями о труде, или об установлении нового трудового субъективного права, то есть о реализации законного интереса. Рассмотрение трудового спора происходит в установленном законом органе и в строгом соответствии с установленным законодательством порядком. Особая роль в процессе разрешения трудовых споров отведена судебным органам.

Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 Трудового кодекса РФ).

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются:

- комиссии по трудовым спорам в организациях (ст. 382, 384 - 390 Трудового кодекса РФ);
- суды общей юрисдикции (ст. 391 - 397 Трудового кодекса РФ);
- вышестоящие органы в порядке подчиненности для отдельных категорий работников;
- органы государственной инспекции труда (ст. 354 - 365 Трудового кодекса РФ).

Предусмотренная законодательством процедура обращения за защитой нарушенных прав в органы по рассмотрению трудовых споров не исключает возможности реализации права работника на самозащиту, установленного статьями 379 - 380 Трудового кодекса РФ.

Право на защиту интересов в сфере труда предусмотрено и в порядке разрешения коллективных трудовых споров. Статья 398 Трудового кодекса РФ предусматривает понятие коллективных трудовых споров: "Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения

условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях".

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Требования, выдвигаемые работниками и (или) их представительным органом организации, должны быть утверждены на собрании (конференции) работников данной организации. Таким же правом обладают и работники обособленных структурных подразделений организации, в том числе филиалов или представительств.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в службу по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 407 Трудового кодекса РФ). В этом случае указанная служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

В течение трех рабочих дней со дня получения требования работников работодатели обязаны принять их к рассмотрению и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 Трудового кодекса РФ);

- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403 Трудового кодекса РФ);

- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Трудовым кодексом установлены конкретные сроки проведения примирительных процедур. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора

обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 Трудового кодекса РФ).

Трудовым кодексом РФ в статье 418 определен порядок ведения документации при разрешении коллективного трудового спора. Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Законодательно закреплены гарантии лицам в связи с их участием в разрешении коллективного трудового спора. В статье 405 Трудового кодекса РФ установлено, что члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статьей 406 Трудового кодекса РФ устанавливается процедура, следующая за уклонением от участия сторон в примирительных процедурах. Так, в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Законодательством предусмотрена ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в ее результате. Так, в соответствии со статьей 416 Трудового кодекса РФ представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.28 - 5.34 КоАП РФ).

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 409 - 415 Трудового кодекса РФ).

Законодательство определило меру ответственности работников за незаконные забастовки. Статьей 417 Трудового кодекса РФ закреплено, что работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Контрольные вопросы

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Какова роль государства в регулировании отношений в сфере труда?
3. Что является предметом трудового договора и чем он отличается от гражданско-правового договора в сфере труда?
4. Назовите стороны трудовых правоотношений.
5. Основания прекращения трудового договора.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Заработная плата и ее виды.

8. Что понимается под охраной труда?

9. Трудовые споры и порядок их разрешения.