

**Общероссийский профессиональный союз
работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства**



**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
КАК ГАРАНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

**Практическое пособие
(Третье издание)**

Москва 2014г.

**Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной,
газовой отраслей промышленности и строительства**

**Правовое регулирование трудовых отношений
как гарант обеспечения трудовых прав работников**

Практическое пособие
(Третье издание)

Москва 2014г.

Практическое пособие
«Правовое регулирование трудовых отношений,
как гарант обеспечения трудовых прав работников»

подготовлено главным правовым инспектором труда
Нефтегазстройпрофсоюза России
Морозовым С.К.

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление

Раздел 1. Правовое регулирование обеспечения трудовых прав работников	8
1. Право на труд	8
- запрет дискриминации в сфере труда	9
- запрет принудительного труда	10
- равенство прав и возможностей работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации	11
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве	12
2. Право на справедливые условия труда	15
- право на безопасный труд и режим труда	15
- рабочее место	18
- режим рабочего времени	20
- сверхурочная работа	23
- ненормированный рабочий день	25
- работа в режиме гибкого рабочего времени	25
- сменная работа	26
- работа в ночное время	26
- суммированный учет рабочего времени	27
- некоторые особенности регулирования труда	28
- право на отдых	36
- заработная плата. Системы оплаты труда	39
- минимальный размер оплаты труда	43
- невыплата и задержка выплаты заработной платы	46
3. Договорное регулирование трудовых отношений	48
- социальное партнерство	48
- участие в управлении организацией	51
- трудовой договор	54
4. Право на возмещение вреда	61
- социальное страхование	62
5. Право на объединение для защиты своих прав	64
Раздел 2. Защита трудовых прав.	65
1. Способы защиты трудовых прав и свобод	65
- трудовые споры	71

Раздел 3. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства.	83
- Ответственность по ТК РФ и ГК РФ	83
- Административная ответственность	84
- Уголовная ответственность.	84
Приложение	96
- схемы и таблицы	

Уважаемые коллеги!

Отдел правовой защиты аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России подготовил третье издание методического пособия «Правовое регулирование трудовых отношений, как гарант обеспечения трудовых прав работников». Данное пособие переработано и дополнено с учетом изменений законодательства, произошедших за последние три года, а также ваших, коллеги, замечаний и предложений.

Как обычно, в соответствующих разделах пособия имеются ссылки на положения Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы, предоставляющие более высокий уровень социальных гарантий работников указанных отраслей по сравнению с общепринятыми нормами трудового законодательства. Даны комментарии с учетом российского законодательства и международных норм трудового права, а также судебная практика по наиболее значимым для наших работников вопросам.

В последнее время весьма заметно активизировалась работа по модернизации трудового законодательства. И это понятно. Время, в которое мы живем, стремительно ускоряется. Об этом можно судить по количеству значимых и определяющих событий, которые касаются буквально каждого.

Главным вызовом явилась попытка демонтажа системы трудовых стандартов, т. е. действующей системы трудовых отношений. Это вылилось во всем известные инициативы РСПП. Пока удалось их приостановить. Однако следует напомнить, что Концепция РСПП изменения трудового законодательства возникла не на пустом месте, а на основании поручения Правительства РФ. Это поручение ими и было выполнено в соответствии со своими интересами.

Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Ассоциацией профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации и ФНПР, выступили с резкой критикой попытки принципиально изменить сложившуюся систему трудовых отношений, имея в виду, прежде всего исключение из трудовых правоотношений института представительства работников в лице профсоюзов, нивелировать роль социального партнерства и перейти в иную плоскость трудовых правоотношений, упростив их до прямых отношений работодатель – работник.

При оценке ближайшей перспективы развития трудового законодательства, необходимо понимать, что трудовые отношения это всегда компромисс между «трудом и капиталом», да еще с учетом интересов государственной власти. Поэтому, надо полагать, что какие-то уступки бизнесу будут делаться. Но принципиальность этих уступок во многом будет зависеть от профсоюзов и от Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

В нынешних условиях на трудовые отношения воздействуют ещё ряд факторов. Это, прежде всего, вступление России в ВТО и введение экономических санкций против нашей страны странами ЕС и США, которые вряд ли будут носить временный, краткосрочный характер.

Поэтому вновь, со всей остротой встает вопрос о соблюдении работодателями трудовых прав работников, о необходимости более

эффективной работы Профсоюза по защите этих прав в условиях реальных рисков потерять работу или снизить социальные гарантии из-за неблагоприятных экономических факторов, неизбежно возникающих у работодателя.

В последнее время трудовое законодательство меняется в основном точно, через отдельные статьи ТК РФ. Между тем, ряд изменений несет далеко идущие последствия для работников, причем не всегда благоприятные.

В этой связи следует отметить внесение в трудовое законодательство новых норм права «О дистанционном и заемном труде», «О специальной оценке условий труда», изменений в статью 374 ТК РФ «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы».

Учитывая, что подробно об этих изменениях изложено в соответствующих разделах настоящего пособия, хочу только обратить ваше внимание на то, как внешне компромиссные решения, на практике служат интересам работодателя.

Между тем, уже на протяжении семи лет не решается вопрос относительно состава МРОТ. В результате работодатель имеет возможность в величину МРОТ включать компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, тем самым практически лишая работников правовой основы требовать повышения тарифной ставки или оклада до уровня МРОТ, установленного законодательно, так как с учетом иных доплат у работодателя имеется возможность обеспечивать этот уровень.

Данное положение с оплатой труда следует оценивать как изъятие работодателем в свою пользу из заработка работника компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами, имитируя при этом соблюдение конституционной гарантии МРОТ.

Надеюсь, что материалы, изложенные в данном пособии, окажут реальную помощь профсоюзному активу в практической работе по защите трудовых прав работников, членам Профсоюза, и станут важнейшей составляющей повышения уровня их правовых знаний в области трудового права.

*Л.А. Миронов,
Председатель
Общероссийского профсоюза работников нефтяной,
газовой отраслей промышленности и строительства.*

Вступление.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей - статья 1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, исходя из норм международного права, статья 2 ТК РФ определяет **девятнадцать основных принципов** правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Рассмотрим эти принципы (в несколько ином порядке, в каком они даны в указанной статье) с точки зрения реализации основных прав работников, определенных статьей 21 ТК РФ.

Однако прежде следует дать определение правовых принципов, какие задачи они выполняют и каково их значение в системе права.

Общеизвестно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т.д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы права, в которых они закрепляются, установить существенные связи норм права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику системы права или ее отдельных частей. Правовые принципы содержат идеи, либо уже закрепленные в законодательстве, либо в виде отдельных общих положений.

Принципы трудового права можно определить как исходные начала и основные положения трудового права, сущность правового регулирования, а также общую направленность развития отрасли трудового права и внутреннее единство правового регулирования трудовых отношений.

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы определяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм. В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм. Этим определяется значение основных принципов.

Следует иметь в виду, что в статье 2 ТК РФ установлены принципы трудового права как основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Они могут находить свое более конкретное выражение в принципах институтов отрасли, нормы которых закреплены в соответствующих разделах, например, в разделе II ТК РФ закреплены основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

В то же время отдельный принцип, не нашедший своего прямого закрепления в ТК РФ, может быть выражен в ряде норм способом "косвенной фиксации", как, например, принцип свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда.

Раздел 1. Правовое регулирование обеспечения трудовых прав работников.

Относительно трудовых прав работников, трудовое законодательство определяет **четырнадцать** основных принципов их правового регулирования, которые действуют во взаимоотношениях работника и работодателя непосредственно в сфере труда (остальные **пять** принципов касаются защиты трудовых прав).

1. Право на труд.

Принцип 1. 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.

Принцип 2. 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;

Принцип 3. Равенство прав и возможностей работников;

Принцип 4. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

Принцип 5. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Указанные 5 принципов правового регулирования трудовых отношений относятся к праву работника на сам труд, которые определяют, что это право реализуется при свободном волеизъявлении сторон трудовых правоотношений при неукоснительном обеспечении равенства прав и возможностей работников.

Свобода труда

Каждая организация сталкивается с необходимостью подбора квалифицированного персонала. С одной стороны, работодатель свободен в выборе персонала и может отбирать кандидатов на вакантные должности, максимально соответствующие особенностям работы, на которую они принимаются.

Так, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" отмечается, что работодатель вправе самостоятельно, под свою ответственность, принимать кадровые решения в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом (а именно осуществлять подбор персонала, его расстановку, увольнение). Заключение трудового договора с конкретным лицом является правом, а не обязанностью работодателя. При этом ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

С другой стороны Конституция РФ (ст. 37), международное право (Конвенция МОТ N 111 от 25 июня 1958 г.), российское трудовое законодательство (ст.ст.2 и 64ТК РФ) провозглашают принцип свободы труда.

Каждый гражданин (физическое лицо) свободен в своем выборе труда, как и в выборе профессии и рода деятельности. Указанный принцип дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах ТК РФ, включая раздел III "Трудовой договор". Принцип свободы труда находится в неразрывной связи с принципом свободы трудового договора, что позволяет его сторонам заключать данный договор на добровольной основе без всякого принуждения. Всё, что достигнуто работником и работодателем путем соглашения по условиям трудового договора при его заключении, в дальнейшем может быть изменено также по их соглашению. Например, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, допускается только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), при этом запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). На основе свободы труда работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме за две недели. До истечения этого предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Трудовой договор может прекращаться по соглашению, достигнутому сторонами договора (ст. 77 ТК РФ).

При этом одной из основных гарантий, направленных на реализацию данного принципа, является запрещение необоснованного отказа в заключение трудового договора. Кроме того, Верховный Суд РФ в указанном постановлении отмечает, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации.

С целью защиты работника, как более слабой стороны трудовых отношений, действующее законодательство устанавливает определенные ограничения свободы работодателя по приему на работу, а именно запрет необоснованного отказа в заключение трудового договора.

Запрет дискриминации в сфере труда.

Запрет необоснованного отказа при заключении трудового договора предусматривается статьями 3 и 64 ТК РФ, в соответствии с которыми любое прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Так, Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ закрепляет равный доступ к гражданской службе. Вместе с тем, статьей 16 данного закона в число ограничений, связанных с гражданской службой, включены

случаи близкого родства и свойства с гражданскими служащими, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Перечисленные статьями 3 и 64 ТК РФ ограничения или преимущества (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 02.07.2013 N 162-ФЗ) признаются дискриминацией в сфере труда статьей 19 Конституции РФ и статьей 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" от 25 июня 1958 г., ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961.

Кроме этого, статья 64 ТК РФ предусматривает еще два безусловных случая, когда нельзя отказать в приеме на работу: женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Уголовным кодексом РФ (ст. 145) установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Запрет принудительного труда.

Конвенция от 4 ноября 1950 года «О защите прав человека и основных свобод» (ст. 4) запрещает рабство и принудительный труд.

Определено, что никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии и не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.

При этом отмечается, что термин "принудительный или обязательный труд" не включает в себя:

- всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям статьи 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;
- всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомочным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;
- всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;
- всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

Трудовым законодательством Российской Федерации также запрещен принудительный труд.

Статья 4 ТК РФ характеризует принудительный труд следующим образом:

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи:

- с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (действия работника в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы представлены в разделе «*Невыплата и задержка выплаты заработной платы*»);
- с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Равенство прав и возможностей работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

Для того чтобы работодатель был заинтересован заключить трудовой договор с конкретным работником, последний должен обладать профессиональными знаниями, быть способным выполнять работу по определенной профессии, специальности. Уровень профессиональных знаний определяется исходя из уровня специального образования, стажа работы по данной профессии (специальности), характеристики с прежнего места работы, наконец по результатам испытательного срока.

Профессиональные знания можно приобрести как в системе высшего и среднего специального образования, так и путем обучения непосредственно на производстве. В некоторых случаях обучение непосредственно в процессе труда является более целесообразным в силу специфики производства, когда обучение, не связанное с производительным трудом, не даст должного результата, а иногда получить профессиональные знания возможно, только обучаясь в процессе производства.

Федеральный закон от 02.07.2013 N 185-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов Российской Федерации) в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации") внес в ряд статей ТК РФ (1,2,21,46,53,59,63,65,70,80,84,86,92,94,144,165,173, 174,175,

176,177,187,196,197,198,199,200,204,209,219,225,227,270,271,283,287,322,338,331,332,333,335,336,348.10,349,375) изменения, касающиеся не только терминологии, но и в определенной степени, носящие принципиальный характер в области профессионального образования

работников.

Так, раздел IX ТК РФ теперь носит новое название: **«Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»**, а статья 196 ТК РФ: **«Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников»**.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Исходя из положений указанных статей ТК РФ работодатель самостоятельно определяет ежегодную численность работников, направляемых на обучение, с учетом своих финансовых возможностей и потребностей в специалистах соответствующего профиля и уровня подготовки.

Условия и порядок подготовки и повышения квалификации работников определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель может организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

При направлении на обучение женщин и несовершеннолетних работников следует иметь в виду, что оно может осуществляться по тем профессиям и для тех производств и видов работ, на которых не ограничивается применение их труда (см. ст. 253, 265 ТК РФ).

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, которая определила гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту

от безработицы, ТК РФ, законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" Федеральным Законом от 29 декабря 2006 года N 258-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий", постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2005 года N 679 "О порядке разработки и утверждения административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг" и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.11.2007 N 680 "Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения" утвержден Административный регламент предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения. Указанный регламент разработан в целях повышения качества предоставления государственной услуги, создания комфортных условий и доступности для её получателей, а также определяет сроки и последовательность действий (административные процедуры) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации в этой области.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, организуют, обеспечивают и контролируют на территории соответствующих субъектов Российской Федерации деятельность государственных учреждений службы занятости населения по предоставлению государственной услуги.

Центры занятости населения предоставляют гражданам государственную услугу на территории соответствующих муниципальных образований.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 августа 2013 года № 380н утвержден ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Указанный госстандарт направлен на обеспечение единства, полноты, качества предоставления и равной доступности этой государственной услуги и устанавливает требования, обязательные при организации государственными учреждениями службы занятости населения этой работы.

Информирование о государственной услуге и порядке ее предоставления осуществляется непосредственно в помещениях государственных учреждений службы занятости населения, с использованием средств массовой информации, электронной или телефонной связи, включая автоинформирование, информационно-телекоммуникационной сети "Интернет, включая федеральную государственную информационную систему "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" и (или) региональные порталы государственных и муниципальных услуг (функций), а также через многофункциональные

центры предоставления государственных и муниципальных услуг.

Также в значительной мере на уровень занятости граждан России влияет количество прибывших в страну трудящихся – мигрантов.

Трудящиеся – мигранты это иностранные граждане, временно пребывающие в РФ и осуществляющие свою трудовую деятельность в установленном порядке. Порядок привлечения иностранной рабочей силы установлен Положением о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы, утвержденным Указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2146.

Иностранец, въехавший в РФ с целью осуществления профессиональной деятельности, может работать по найму на территории РФ только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности, выданного на его имя на основании полученного работодателем разрешения. Решение о выдаче разрешений принимается органами МВД России в течение 30 дней со дня подачи работодателем документов, предусмотренных в п. 5 указанного Положения.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы в этой части предусмотрено, что работодатели обеспечивают:

- разработку с участием выборного профсоюзного органа организации мероприятий по содействию занятости своих работников, в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению работников. Данные мероприятия включаются в коллективный договор или локальный нормативный акт Организации;

- предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с ликвидацией Организации (филиала), по сокращению численности или штата работников Организации, дополнительного времени общей продолжительностью равной 1 рабочему дню в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка;

- участие профсоюзной организации в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и Организации при проведении ее реорганизации;

- применение Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в Организации в условиях экономического кризиса, утвержденных на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 апреля 2009 года;

- своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному профсоюзному органу о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения. Массовым увольнением считается увольнение из Организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2. Право на справедливые условия труда.

Принцип 6. 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.

Термин "справедливые условия труда", введенный в трудовое законодательство, включает в себя три составляющие: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

Право на безопасный труд.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - конституционное положение, лежащее в основе как отдельных правовых норм (правовые нормы, относящиеся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и институтов трудового права (правовой институт охраны труда).

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

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

Обязательства работодателя по улучшению условий и охраны труда, а также охраны здоровья работников могут включаться в коллективный договор, содержание которого определяется работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 41 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями

осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков установлен приказом Минздравоохранения России от 01.03.2012 N 181н.

С 08 июля 2014 в данный Типовой перечень включены мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях, организация и проведение физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятий, приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, устройство новых или реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и др. (п. 32 Типового перечня (введен приказом Минтруда России от 16.06.2014 N 375н "О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков"))).

Следует отметить, что конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности. При этом он не является исчерпывающим.

Вместе с этим, государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

Каждому из указанных прав соответствует обязанность работодателя (ст.212 ТК РФ), за невыполнение или ненадлежащее исполнение которой наступает та или иная ответственность.

Данная обязанность работодателя, вытекающая из норм ТК РФ, не может входить в зависимость от того, закреплены или нет, они в трудовом, коллективном договоре или соглашении.

В тоже время, представительный орган работников имеет право и возможность включать в коллективный договор мероприятия по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и, при достижении консенсуса с работодателем, они для последнего становятся обязательными.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы в части охраны предусмотрено, что работодатели:

- обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением;

- обеспечивают за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- предоставляют работнику в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

- принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

- обеспечивают приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В случае необходимости в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм;

- обеспечивают бесплатно работников на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическим питанием в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в него мероприятий;

- организуют контроль состояния и условий охраны труда в Организациях. Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств Организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

- обеспечивают работу уполномоченных по охране труда Профсоюза, организуют их обучение охране труда за счет средств Организации в соответствии с коллективным договором, представляют им время для осуществления функций контроля;

- обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда Профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в Организации, проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

Рабочее место

Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

С 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ. Соответственно, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, оформленные после 31 декабря 2013 г., использоваться не могут (п. 2 письма Минтруда России от 13.03.2014 N 17-3/В-113).

Напомним, что в силу части 12 статьи 209 ТК РФ в старой редакции, аттестация проводилась в порядке, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н (далее - Порядок аттестации). Специальная оценка условий труда ранее была предусмотрена частью 4 статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ как основание освобождения от уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам. Часть 4 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ утратила силу 1 января 2014 г. (подп. "г" п. 4 ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

По аналогии с результатами аттестации, итоги специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд России (ПФР), расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

Специальная оценка проводится в отношении условий труда всех сотрудников, кроме надомников, дистанционных работников и тех, которые трудятся у физлиц, не являющихся предпринимателями (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Особые положения предусмотрены для государственных гражданских и муниципальных служащих. Напомним, что в п. 4 Порядка аттестации были установлены иные исключения (в частности, аттестация могла не проводиться в отношении рабочих мест, на которых сотрудники были заняты только работой на персональных компьютерах).

Методика проведения специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ) утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н. В ней установлены требования к реализуемым в рамках спецоценки процедурам: к идентификации потенциально вредных или опасных производственных факторов, их исследованию и измерению, отнесению условий труда на рабочем месте к определенному классу (подклассу) и оформлению результатов (п. 1 указанной методики).

По общему правилу оценка условий труда проводится не реже чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки (ч. 4 ст. 8 и 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Отметим, что в соответствии с пунктом 8 Порядка аттестации в отношении тех рабочих мест, условия труда на которых были признаны допустимыми или оптимальными, повторная аттестация могла не проводиться.

Существенным нововведением является установление в статье 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ классификации условий

труда. По степени вредности и (или) опасности они подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно). В свою очередь, вредные условия могут быть четырех степеней (подклассов). Следует отметить, что в названной статье разъясняется, какие именно условия труда относятся к каждому классу (подклассу).

Согласно части 2 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией, которая соответствует требованиям, приведенным в ст. 19 данного Закона. Часть 2 статьи 4 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ устанавливает обязанности работодателя, в частности по обеспечению проведения такой оценки и предоставлению специализированной организации необходимых сведений, документов и информации.

Обратим внимание на следующее. Если в отношении рабочих мест была проведена аттестация, оценка условий труда может не проводиться в течение пяти лет, считая с даты окончания аттестации, за исключением случаев назначения внеплановой оценки (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

Результаты аттестации используются для применения дополнительного тарифа страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. В пункте 4 письма от 13.03.2014 N 17-3/В-113 Минтруд России подчеркнул, что это обязанность, а не право плательщика страховых взносов.

Если в результате аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 г. условия труда признаны вредными или опасными, то в отношении данного рабочего места применяется дополнительный тариф страховых взносов, установленный частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ, в размере от 2 до 8 процентов в зависимости от подкласса условий труда (ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, письмо Минтруда России от 18.04.2014 N 17-3/В-171). В связи с этим Минтруд России разъяснил следующее: если налогоплательщик не может документально подтвердить степень их вредности, в отношении аттестованного рабочего места применяется дополнительный тариф, равный 7 процентам, который соответствует подклассу условий труда 3.4 (п. 2 письма Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

Как начисляются страховые взносы по дополнительным тарифам при наличии у организации актуальных результатов аттестации только части рабочих мест, Минтруд России указал в пункте 3.5 письма от 13.03.2014 N 17-3/В-113. Если по результатам аттестации условия труда работника, занятого на работах, указанных в подпункте Г - 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ, признаны вредными и опасными, то страховые взносы начисляются по дополнительным тарифам, предусмотренным частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ. Если условия труда признаны оптимальными или допустимыми либо результаты аттестации рабочего места отсутствуют, то страховые взносы начисляются по дополнительным тарифам, предусмотренным соответственно частью 1 или 2 статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ.

Кроме того, в пунктах 7, 8 данного письма Минтруд России отвечает на вопрос, как определить сумму страховых взносов по дополнительным тарифам при частичной занятости физического лица в течение месяца на работах по подп. 1 - 18 п. 1 ст. 27 Закона N 173-ФЗ с разными классами

(подклассами) условий труда.

Следует добавить, что расходы на проведение специальной оценки условий труда можно возместить за счет начисленных в Фонд социального страхования взносов на травматизм (п. 3 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (утв. приказом Минтруда России от 10.12.2012 N 580н в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)).

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 222 ТК РФ в ред. Федерального закона от 01.10.2007 N 224-ФЗ).

Режим рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики

и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ). Указанный порядок утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. N 588н.

Законодательство Российской Федерации раскрывает понятие рабочего времени. При этом делается очень важный акцент на то, что оно определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также указывается на то, что имеются и иные периоды, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ включаются в рабочее время. К таким периодам, например, относятся специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (перерывы для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время на открытом воздухе, время простоя не по вине работника и др.).

Продолжительность ежедневной работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность человека. Длительная непрерывная работа утомляет человека, приводит к снижению его работоспособности (уменьшению скорости движений, ослаблению внимания, совершению ошибок, снижению производительности труда и др.), сказывается на состоянии здоровья. Поэтому законодательством устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для ряда категорий работников.

Причем указанные требования должны соблюдаться не только при распределении недельной нормы рабочего времени, но и при распределении рабочего времени в рамках учетного периода.

В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция N 1 МОТ "Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю" (1919 г.) установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось "при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы". Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов.

Следующей стала важная Конвенция N 47 МОТ «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.).

Рекомендация N 116 МОТ «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) предусматривает необходимость выработки каждым членом МОТ национальной политики, направленной на постепенное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. Предполагалось, что составной частью такой политики должны стать немедленные меры по сокращению рабочей недели в том случае, если она превышает 48 часов. При этом компетентный орган должен устанавливать предельное количество сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно указанной Рекомендации нормальной продолжительностью рабочего времени считается принятое законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями число часов, сверх которых всякая оплачиваемая работа оплачивается по особым ставкам для

сверхурочных. При исчислении средней нормальной продолжительности рабочего времени за основу берется рабочая неделя. Сверхурочными являются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Предельное число таких сверхурочных устанавливается компетентным органом. Этот орган должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Данные консультации должны затрагивать и вопросы оплаты сверхурочной работы.

При этом особо учитывается положение отдельных категорий работников, среди которых беременные женщины, кормящие матери, молодые работники в возрасте до 18 лет, лица с ограниченной трудоспособностью в силу определенных недостатков. Учет нормального рабочего времени и сверхурочного времени должен производиться работодателем, контролироваться трудовой инспекцией и в случае нарушения его продолжительности повлечь применение соответствующих санкций.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе, с соблюдением требований статьи 94 ТК РФ о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Так, согласно части 1 указанной статьи ежедневная продолжительность рабочего времени установлена для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при 36-часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

В связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», часть третья статьи 94 ТК РФ изложена в следующей редакции:

«Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего

времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов».

Иными словами, коллективным договором допускается возможность увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 данной статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Поскольку в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной и газовой промышленности и строительства на 2014-2016 годы содержится лишь отсылочная норма, то основными правовыми документами, регулируемыми «персональную» продолжительность рабочего времени применительно к конкретным условиям труда будут являться коллективный и индивидуальный трудовой договоры.

Такой императивный подход законодателя обусловлен отличием коллективного договора, как правовой формы договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, от локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем в соответствии со статьей 8 ТК РФ. Именно коллективный договор, а за ним и трудовой договор (статьи 41 и 57 ТК РФ) позволяют подчеркнуть двусторонне обязывающий характер условий трудовых отношений в такой сфере труда как труд в условиях, отличающихся от нормальных. Тогда как в части регулирования иных вопросов трудовых отношений законом предусматривается альтернативный набор правовых документов (статьи 94 (ч. 4), 96 (ч. 6), 97, 101, 112 (ч. 3), 113 (ч. 4), 121, 134, 135 (ч. 2), 143 (ч. 9), 147 (ч. 3), 149 ТК РФ и др.).

Однако представляется, что установление такого режима нужно рассматривать лишь в качестве исключения, допускаемого при систематическом контроле территориальных органов Роспотребнадзора.

Дело в том, что гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов (см. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденное Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.).

Сверхурочная работа.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой (ст.ст. 97, 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ);

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников, а инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день, как указано в статье 101 ТК РФ, устанавливается для отдельных категорий работников с особыми условиями труда, когда по производственной необходимости в отдельные дни недели допускается выполнение ими работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня, как правило, без дополнительной оплаты или компенсации в виде отгула. Поэтому ненормированный рабочий день вводится для некоторых категорий работников, обычно занимающих руководящие должности в организации, и для специалистов, труд которых не поддается учету во времени.

Однако на этих работников распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Их переработки не считаются сверхурочными работами и не подлежат, поэтому повышенной оплате. Компенсация за переработку в отдельные дни недели сверх установленной продолжительности рабочего дня предоставляется в виде дополнительного оплачиваемого отпуска. Порядок предоставления такого отпуска определяется в локальных нормативных актах или в трудовом договоре при приеме на работу, поскольку ненормированный рабочий день является одним из условий труда этих работников (ст. 119 ТК РФ).

Установление ненормированного рабочего дня не означает, что на этих работников не распространяются основные положения трудового законодательства о нормах рабочего времени и времени отдыха. Поэтому привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может быть систематическим.

Понятия "сверхурочная работа" и "ненормированный рабочий день" имеют различное юридическое содержание и, соответственно, разную правовую регламентацию. Следовательно, ограничения по продолжительности сверхурочных работ не могут распространяться на работников с ненормированным рабочим днем.

По общему правилу работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой, возможность получения которой по желанию работника может быть заменена дополнительным временем отдыха.

Работа в режиме гибкого рабочего времени

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

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

Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Работа в ночное время

Работа в ночное время неблагоприятно отражается на здоровье человека, поэтому в ряде рекомендаций МОТ содержится призыв к ее ограничению.

Для ослабления неблагоприятных факторов работы в ночное время (с 22 до 6 часов) статьей 96 ТК РФ устанавливается правило, согласно которому при работе в ночное время продолжительность смены сокращается на 1 час. Ночной считается смена, в которой не менее половины времени работы приходится на ночное время суток. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

С 7 августа 2008 г. действует постановление Правительства РФ от 22. 07. 2008г. № 554 которым установлен минимальный размер доплаты за работу в ночное время – 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы предусмотрено, что доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны - 35%.

Продолжительность работы в ночное время может быть уравнена с работой в дневное время лишь в случаях, когда это вызвано условиями производства (например, на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе; в непрерывных производствах и т.д.).

Продолжительность работы в ночное время не уменьшается для работников, в отношении которых установлена сокращенная предельная норма рабочего времени.

Согласно части 3 указанной статьи продолжительность работы в ночное время не сокращается и в случае, когда работник принят специально для работы в ночное время. Так, продолжительность работы в ночное время ночного сторожа рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели. Следовательно, недельная норма часов рабочего

времени не уменьшается. Поэтому график сменности должен обеспечить отработку 40-часовой рабочей недели.

С принятием постановления Правительства РФ от 22.07.2008 N 554, устанавливающего минимальный размер оплаты за работу в ночное время при многосменном режиме работы, возникли вопросы относительно доплат за работу в ночное и вечернее время, которые производятся работникам по постановлению Правительства СССР от 12.02.1987 N 194.

По решению Верховного Суда РФ от 12.11.2008 после выхода постановления N 554 нормы, установленные постановлением N 194, не действуют. Однако это совершенно разные нормы законодательства. Постановление N 554 определяет уровень повышенной оплаты только за работу в ночное время: с 10 вечера до 6 утра. А постановление N 194 определяет размер компенсации за работу в вечерние и ночные смены. Ночная смена - не обязательно с 10 вечера до 6 утра. Ночная смена - это та, в которой не менее 50% рабочего времени попадает на ночное время. А вечерняя смена - это смена, предшествующая ночной. Следовательно, указанные нормативные правовые акты имеют различный предмет правового регулирования: российское законодательство - установление минимального уровня повышенной оплаты за работу в ночное время; союзное законодательство - доплаты за работу в ночное и вечернее время.

Так что, на наш взгляд, постановление от 12.02.1987 N 194 продолжает действовать в отношении работников, которым эти доплаты были установлены.

Действительно, в соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ обязательными условиями трудового договора являются условия оплаты труда, включая доплаты за работу в ночное и вечернее время. Поэтому в силу прямого указания в законе, условие об оплате работы в ночное и вечернее время на основании союзного законодательства является обязательным условием трудового договора каждого работника, получавшего такие доплаты в размере, установленном союзным законодательством. Изменение в одностороннем порядке условий трудового договора, включая доплаты в ночное и вечернее время, запрещено статьями 56, 57, 72 ТК РФ. В связи с изложенным изменение содержания законодательства не является законным основанием для снижения уровня доплат в ночное время, определенных в силу прямого указания в законе на основании ранее действовавшего законодательства.

В связи с изложенным снижение уровня доплат в ночное время, исключение из рабочего времени, подлежащего повышенной оплате, периодов, находящихся за пределами ночного времени, но попадающих в понятие ночной смены в силу ранее действовавшего законодательства, противоречат действующему законодательству, включая статью 134 ТК РФ, возлагающую на работодателя обязанность по обеспечению повышения реального содержания заработной платы. Реализация работодателем требований новейшего законодательства путем снижения реальной заработной платы вступает в противоречие со статьями 56, 57, 134 ТК РФ.

Суммированный учет рабочего времени

Если по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, месячным, кварталным и даже годовым. Такой способ учета рабочего времени применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и в других случаях. Главное, за учетный период продолжительность рабочего времени не может превышать нормального числа рабочих часов, а в случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив должен исчисляться из соответствующего периода (то же касается и недоработки в рамках такого периода). В таких случаях допускается удлинение отдельных смен при условии уменьшения других смен в рамках учетного периода.

Учетный период не может превышать 1 года.

При суммированном учете рабочего времени всегда должна обеспечиваться закрепленная законодательством продолжительность рабочей недели в среднем за учетный период. Определенная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы рабочих часов, но в целом количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы предусмотрено, что продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работникам военизированной, сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтно-восстановительных бригад, а также работникам автомобильных газозаправочных и автозаправочных станций может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах, устанавливаемых в коллективных договорах, локальных нормативных актах Организации.

Некоторые особенности регулирования труда

В статье 251 ТК РФ раскрывается содержание понятия "особенности регулирования труда".

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, на заработную плату, позволяющую вести достойное человека

существование ему самому и его семье, и др.

Необходимость соблюдения принципов равенства и справедливости при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудового процесса. При регулировании труда работников учитываются: условия, в которых им приходится работать (в неблагоприятных природно-климатических условиях, под землей); психофизиологические особенности организма; выполнение общественно значимых функций (функций материнства, семейных обязанностей, состояния трудоспособности, возраст и т.д.); особая форма трудового процесса (вахтовый метод); продолжительность работы (временные, сезонные работы); место работы (на дому, вне места постоянного проживания работников, у работодателей - физических лиц); характер выполняемой работы (работаруководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций, педагогическая, спортивная, тренерская работа, работа в сферах здравоохранения, образования, на транспорте, в религиозных организациях, в ряде российских учреждений за границей, в государственных корпорациях, в государственных компаниях, в организациях Вооруженных Сил РФ, иных организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами) и др.

Особенности регулирования труда могут касаться порядка заключения и расторжения трудового договора, режима труда и отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, условий труда и т.д. Они устанавливаются посредством введения норм-изъятий, частично ограничивающих применение общих норм по тем же вопросам, и норм-дополнений, предусматривающих для отдельных категорий работников введение дополнительных правил. Наличие значительного числа таких норм, сгруппированных в зависимости от оснований их принятия, дало возможность выделить их в самостоятельный раздел (XII) ТК РФ.

В статье 252 ТК РФ перечислены основания и определен порядок установления особенностей регулирования труда для отдельных категорий работников.

Приведенный в статье перечень оснований для установления особенностей правового регулирования труда не является исчерпывающим. К их числу отнесены: характер и условия труда, психофизиологические особенности организма, природно-климатические условия, наличие семейных обязанностей и другие основания.

Так, например, с учетом характера выполняемой работы установлены особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций (ст. ст. 273 - 281 ТК РФ), работников транспорта (ст. ст. 328 - 330 ТК РФ), педагогических работников (ст. ст. 331 - 336 ТК РФ), работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (ст. ст. 337 - 341 ТК РФ), работников религиозных организаций (ст. ст. 342 - 348 ТК РФ), спортсменов и тренеров (ст. ст. 348.1 - 348.12 ТК РФ), работников государственных корпораций, государственных компаний (ст. 349.1 ТК РФ).

С учетом условий труда установлены особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству (ст.ст.282 - 288 ТК РФ), заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

(ст. ст. 289 – 292 ТК РФ), занятых на сезонных работах (ст. ст. 293 – 296 ТК РФ), работающих вахтовым методом (ст. ст. 297 – 302 ТК РФ), у работодателей – физических лиц (ст. ст. 303 -309 ТК РФ), надомников (ст. ст. 310 – 312 ТК РФ), дистанционных работников (ст. ст. 312.1 – 312.5 ТК РФ), занятых на подземных работах.

С учетом природно-климатических условия установлены особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. ст. 313 – 327 ТК РФ).

С учетом психофизиологические особенности организма условия установлены особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. ст. 253 - 264 ТК РФ) и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. ст. 265 – 272).

Учитывая специфику труда многих членов Нефтегазстройпрофсоюза России рассмотрим подробнее следующие из перечисленных оснований для установления особенностей правового регулирования труда:

работающих вахтовым методом

Частично данный вопрос был затронут в разделе «суммированный учет рабочего времени». К этому следует добавить следующее.

Вахтовый метод представляет собой особую форму организации работ, основанную на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства. Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения работодателя либо от места постоянного проживания работников, если выполнение работ обычными методами нецелесообразно.

Особенности регулирования трудовых отношений лиц, работающих вахтовым методом, устанавливаются ТК РФ, иными федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, а также нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР в порядке, предусмотренном ст. 423 ТК РФ. Основные положения о вахтовом методе организации работ были утверждены постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31.12.1987 N 794/33-82. В настоящее время указанное Положение применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

Различают две разновидности вахтового метода: внутрирегиональный и межрегиональный (или вахтово-экспедиционный). Внутрирегиональный вахтовый метод предполагает относительно небольшую продолжительность вахт (обычно от 7 до 10 суток), нахождение места постоянного жительства работников в одном регионе с местом производственной деятельности организации. Для межрегионального метода характерны более длительные вахты, а также значительная удаленность места выполнения работ от места постоянного проживания работников. Как правило, место применения труда и место жительства расположены в разных регионах, где могут существовать значительные различия в правовом регулировании трудовых отношений (например,

применение в местах осуществления трудовой деятельности районных коэффициентов и северных процентных надбавок).

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Работник, направляемый в командировку, выполняет вне места постоянной работы конкретное служебное поручение с сохранением за ним среднего заработка и при условии выплаты суточных. При вахтовом методе работник выезжает к месту выполнения работы на определенный графиком период для осуществления своей постоянной трудовой функции, обусловленной трудовым договором. Работнику при этом выплачивается соответствующая заработная плата, одной из составных частей которой является надбавка за вахтовый метод работы.

Установление ограничений на работы вахтовым методом обусловлено повышенной напряженностью режима работы на вахте, переработкой рабочего времени в пределах графика, неполноценностью междуменного отдыха, осуществлением трудовой деятельности, как правило, в неблагоприятных климатических условиях в труднодоступных и необжитых районах и местностях.

Запрещение выполнения работ вахтовым методом работникам моложе 18 лет является одним из проявлений особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, и обеспечивает сохранение физического и нравственного здоровья несовершеннолетних.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут быть привлечены беременные женщины. В случае наступления беременности после начала работы вахтовым методом работница в соответствии со ст. 254 ТК РФ должна быть переведена на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Запрещено привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Указанное ограничение в соответствии со ст. 264 ТК РФ распространяется и на отцов, воспитывающих детей указанного возраста без матери, а также на опекунов детей, не достигших трехлетнего возраста.

Не могут привлекаться к работе вахтовым методом лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению таких работ в соответствии с медицинским заключением. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н;

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обусловлено суровостью и экстремальным характером природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. Дополнительные правила для работников Севера вводятся в целях снижения негативного воздействия неблагоприятных

климатических факторов на здоровье работника и членов его семьи, а также возмещения лицам, работающим и проживающим в данном регионе, повышенных затрат труда и удорожания стоимости жизни по сравнению со средними показателями, сложившимися в Российской Федерации. Кроме того, совершенствование системы гарантий и компенсации северянам способствует решению комплексных задач экономического развития северных территорий, обладающих необходимым природно-ресурсным потенциалом.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных местностях, устанавливаются ТК РФ, иными федеральными законами, а также подзаконными нормативными правовыми актами федерального уровня.

Здесь основополагающее значение имеет **Закон Российской Федерации о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях № 4520-1 от 19 февраля 1993 г. (далее Закон о Крайнем Севере)**, действующий в части, не противоречащей ТК РФ.

Вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам организаций, расположенных на Севере, посвящены соответствующие постановления Правительства РФ, постановления Минздравсоцразвития России и некоторые иные нормативные правовые акты.

В части, не противоречащей ТК РФ, сохраняют действие некоторые нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, касающиеся правового регулирования трудовых отношений указанной категории работников, в частности: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 "Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера"; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 N 1908-VII "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера"; постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера"; Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2.

Федеральный закон от 02.04.2014 г. № 50-ФЗ внес изменения в статью 33 **Закона о Крайнем Севере** и статью 325 ТК РФ. Согласно изменениям работнику предоставляется право требовать от работодателя компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно независимо от того, финансируется ли работодатель из федерального бюджета или нет.

Данным правом работник имеет право воспользоваться один раз в два года и лишь в пределах территории Российской Федерации.

Указанные поправки внесены во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2П, который признал часть 8 статьи 325 ТК РФ соответствующей Конституции РФ. Данная норма обязывает внебюджетные организации, расположенные на Крайнем Севере, компенсировать расходы своих работников на проезд к месту отдыха и обратно.

Размер, условия и порядок компенсации указанных расходов для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере,

устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Помимо определенного комплекса государственных гарантий, предусмотренных федеральным трудовым законодательством для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, органам государственной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления и работодателям предоставлена возможность устанавливать дополнительные гарантии и компенсации, указанным категориям работникам за счет средств соответствующих бюджетов либо за счет средств работодателей. Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться не только соответствующими нормативными правовыми актами и коллективно-договорными актами, но и трудовыми договорами.

Согласно статье 2 **Закона о Крайнем Севере** перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций должен устанавливаться Правительством РФ, однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. До его принятия следует руководствоваться Перечнем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, который был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029 и действует в редакции Постановления Совета Министров СССР от 03.01.1983 N 12 с последующими изменениями и дополнениями.

В этой связи представляет интерес «Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (далее - Обзор).

Обзор касается практики рассмотрения судами споров за 2010 - 2012 гг. о взыскании заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки и расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно, а также по выплатам компенсаций и предоставлении гарантий, предусмотренных "северянам", в частности, о выплате компенсации при увольнении в связи с ликвидацией организации, предоставлении дополнительных выходных дней и дополнительных отпусков, а также об установлении сокращенной продолжительности рабочей недели для женщин.

Что касается совместителей, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то гарантии и компенсации предоставляются им, согласно статье 287 ТК РФ, только по основному месту работы.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работникам, выполняющим работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период

вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

Работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают:

-компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

-выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

-оплату стоимости проезда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для медицинских консультаций и лечения в пределах территории Российской Федерации при наличии медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

-финансово-экономическую поддержку детского оздоровительного отдыха, включая проезд к месту отдыха и обратно, в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

При реализации шельфовых проектов, в том числе арктических, работодатели на уровне международных стандартов:

-создают работающим здоровые и безопасные условия труда, в том числе обеспечивают средствами индивидуальной защиты;

-разрабатывают комплекс гигиенических, лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий, а также меры по профилактике профессиональных заболеваний и производственного травматизма;

-обеспечивают противопожарную и противовзрывную защиту;

-предусматривают меры по эвакуации и спасательным работам;

-обеспечивают экологическую и промышленную безопасность производственных зон и коммуникаций, связанных с осуществлением работ по добыче углеводородов;

работающих женщин, лиц с семейными обязанностями и работников в возрасте до восемнадцати лет

Основанием для установления определенных ограничений для применения труда женщин и лиц моложе 18 лет и введения дополнительных мер их социальной защиты послужила необходимость учета психофизиологических особенностей таких лиц. Установление особенностей регулирования труда женщин, лиц моложе 18 лет и лиц с семейными обязанностями соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права. Так, принятый ООН 16.12.1966

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах обращает внимание на необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. В период до и после родов работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

Дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Кроме того, государства должны устанавливать возрастные пределы, ниже которых пользование платным и равным детским трудом запрещается и карается законом. Охрана и помощь признаются необходимыми и для семьи, в особенности пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта).

Указанные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Российской Федерацией актах: Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Конвенции о правах ребенка (1989 г.), Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями (1981 г.), а также в нормах национального законодательства.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы стороны Соглашения приняли на себя обязательство провести консультации по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ N 183 "Об охране материнства" (2000 г.), а также рассмотреть в Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопросы, связанные с ее ратификацией (п. 7.10).

В соответствии с Конституцией РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и др. (ч. 3 ст. 55).

В связи с этим особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются только ТК РФ и другими федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Установление таких особенностей правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц моложе 18 лет обеспечивает охрану их труда, способствует созданию благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, а подросткам - с обучением, спортивными и другими занятиями, и равных возможностей в сфере занятости.

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы работодатели дополнительно обеспечивают:

-выплату одному из родителей, работающему в Организациях, при рождении ребенка единовременного пособия в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

-выплату работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия на условиях, в порядке и размере, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

-предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), по соглашению сторон.

-организацию при необходимости профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпусков по беременности и родам, а также женщин и других лиц с семейными обязанностями, возвращающихся из отпусков по уходу за ребенком, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Право на отдых

Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Часть 5 статьи 37 Конституции РФ устанавливает, что **«Работающему по трудовому договору гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».**

В этой формулировке принципиальную роль играет положение о том, что различные виды времени отдыха, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха и др., гарантированы только тем, кто работает по трудовому договору.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются **специальные перерывы для обогрева и отдыха**, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. (Методические рекомендации МР 2.2.7.2129-06 "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотопляемых помещениях" утверждены Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.)

Всем работникам предоставляются **выходные дни** (еженедельный

непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Основной **оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых.

01 июля 2010 года Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», которая была принята 54-й сессией Генеральной конференции МОТ в Женеве 24 июня 1970 года, устанавливающая единые стандарты отпуска для всех работников.

В соответствии с Конвенцией минимальный размер отпуска не может составлять менее трех рабочих недель. Эта норма действовала в России и ранее. Так, статьей 115 ТК РФ продолжительность отпуска установлена не менее 28 календарных дней в году. Вместе с тем, введен иной порядок предоставления отпусков. Если ранее работник мог не использовать положенный ему за один год отпуск и перенести его на год или больше вперед, то теперь он будет обязан отгулять минимум две недели подряд, а остальные дни отпуска необходимо использовать не позднее 18 месяцев с конца года, в который этот отпуск предоставляется.

Если отпуск задерживается свыше указанного срока по инициативе работодателя, то работник имеет право обжаловать это решение в установленном порядке и работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Если работник не обжаловал решение работодателя о задержке отпуска свыше 18 месяцев с конца года, за который этот отпуск предоставляется (например, по обоюдному согласию работника и работодателя и при этом факт нарушения трудового законодательства не был выявлен контролирующими органами), то в этом случае работник, по нашему мнению, в соответствии со статьей 127 ТК РФ может рассчитывать на денежную компенсацию при увольнении.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (часть 3 статьи 124 ТК РФ). Таким образом, как вытекает из содержания приведенных норм, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику, как общее правило, за каждый проработанный им год.

Часть 3 статьи 126 ТК РФ предусматривает определенную категорию работников, которым замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их письменной просьбе (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Им ежегодный оплачиваемый отпуск (включая основной ежегодный отпуск и все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) должен предоставляться ежегодно.

Некоторые ограничения в замене ежегодного отпуска денежной компенсацией установлены и для работников, занятых на тяжелых

работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Им не может быть заменен денежной компенсацией только ежегодный дополнительный отпуск за работу с указанными условиями. Этот отпуск должен предоставляться только в натуре. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным частями 1 и 2 статьи 126 ТК РФ.

Например, работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск состоит: из основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней; дополнительного ежегодного отпуска за многосменный режим работы - 6 календарных дней и отпуска за работу во вредных условиях - 8 календарных дней. По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 6 календарных дней.

В соответствии с частью I статьи 117 (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ в случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, а ее результаты могут использоваться вместо специальной оценки условий труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Заработная плата. Системы оплаты труда.

Принцип 7. 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 (МРОТ);

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Слова "справедливая оплата труда" имеют значение как на перспективу, определяющую направленность

правового регулирования заработной платы, так и для характеристики состояния оплаты труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину МРОТ, которая устанавливается на всей территории Российской Федерации и не может быть снижена ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы

системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются непосредственно в Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Минимальная месячная тарифная ставка (оклад) рабочего I разряда основного производства или месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не могут быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация.

В соответствии со статьей 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом Организации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работников производятся по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или по профессиональным стандартам (уровням, подуровням квалификации).

Профессиональные стандарты, применяемые при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам, утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и регистрируются в Министерстве юстиции Российской Федерации.

Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в соответствующих районах устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 28.12.2013 года № 421-ФЗ в статьи 146 и 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного

органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (согласно части 3 статьи 147 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно статье 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50

процентов заработной платы.

Установленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 02.12.2013г. №336-ФЗ) минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен с 1 января 2014 года в сумме 5 554 рублей в месяц.

МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Статья 133.1. ТК РФ вводит в оборот другой МРОТ: минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации, который устанавливается региональным соглашением о МРОТ (Федеральный закон от 20.04.2007г. №54-ФЗ).

Как видно из наименования и содержания статьи 133.1 ТК РФ, в ней речь идет не о МРОТ, который устанавливается только федеральным законом, а о «размере минимальной заработной платы» (РМЗП) в субъекте РФ, который устанавливается не законом или иным нормативным правовым актом, а региональным соглашением, т.е. правовым договорным актом. Однако и федеральный МРОТ и региональный РМЗП имеют одинаковую структуру и обладают одинаковым качеством по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам.

К такому виду соглашения следует отнести, например, региональное Соглашение «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2014 год, где в пункте 1.1. установлена в Санкт-Петербурге минимальная заработная плата с 1 января 2014 года в сумме 8 868 рублей. При этом в пункте 1.2 Соглашения указывается, что «Стороны договорились, что для целей настоящего Соглашения не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты».

Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда и другие законодательные акты Российской Федерации» с 1 сентября 2007 года признана утратившим силу часть 2 статьи 129 ТК РФ, которая определяла, что: «минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

С учетом этих изменений в трудовом законодательстве, возникли вопросы относительно состава МРОТ, которые до настоящего времени не разрешены.

В результате данной коллизии работодатель имеет возможность в величину МРОТ включать компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, тем самым практически лишая работников правовой основы требовать повышения тарифной ставки или оклада до уровня МРОТ, установленного законодательно, так как с учетом иных доплат у работодателя появляется возможность обеспечивать этот уровень.

По – нашему мнению, появление у работодателя данного повода, вследствие возникшего пробела в трудовом законодательстве, является нарушением неприкосновенности конституционной гарантии МРОТ, заключающееся во «включении» работодателями в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, которые не имеют отношения к этой конституционной гарантии.

Однако, исключение из текста статьи 129 ТК РФ определения о том, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, не может однозначно трактоваться таким образом, что с 1 сентября 2007 года при расчете размера минимальной заработной платы указанные выплаты включаются.

Так, постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 года было разъяснено, что **«размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст. 133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда».**

Однако постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 года данная позиция Президиума Верховного Суда РФ о составе МРОТ **была отозвана**. При этом каких – либо **обоснований, ссылок на причины отзыва или ошибочность ранее данного разъяснения не приводилось**.

Таким образом, в настоящее время законодательное определение понятия МРОТ отсутствует. Поэтому полагаем, что следует руководствоваться следующим.

В действующем законодательстве по этому вопросу ничего не изменилось: отозвано «разъяснение по вопросу», но положения Конституции РФ и ТК РФ, которыми следует руководствоваться, продолжают действовать.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37) МРОТ приобрел статус конституционной гарантии.

Из указанных положений Конституции РФ вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является, прежде всего, вознаграждением за труд в виде его «нижней планки», устанавливаемой федеральным законом. Поэтому МРОТ гарантируется Конституцией РФ в качестве именно минимального вознаграждения за труд - неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника). Другим составным частям

заработной платы (компенсационным и стимулирующим выплатам) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

По смыслу приведенных конституционных положений, институт МРОТ по своей конституционной природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11-П).

Рассматривая правовую природу компенсационных и стимулирующих выплат, следует отметить следующее.

Согласно части 1 статьи 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда этим работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч.3 ст.147 ТК РФ) и условия об этих компенсационных выплатах являются обязательными для включения в трудовой договор (ч.2 ст.57 ТК РФ). Поскольку частью 2 статьи 147 ТК РФ предусмотрен минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов, то конкретные размеры этих выплат в виде повышения оплаты труда указанным работникам не могут быть менее 4 процентов соответствующей тарифной ставки (оклада).

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч.2 ст.146 ТК РФ). Так, согласно статье 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии со статьями 316 и 317 ТК РФ размеры этих коэффициентов и надбавок устанавливаются Правительством Российской Федерации. При этом органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет соответствующих бюджетов устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для бюджетных учреждений.

Как видно, в правовом регулировании данных компенсационных выплат работодатели и работники не участвуют, и правовой механизм установления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (решениями Правительства РФ, органов госвласти субъектов РФ и местного самоуправления) не находится ни в какой зависимости от механизма установления «нижней планки» вознаграждения за труд, иными словами МРОТ, устанавливаемого федеральным законом.

Таким образом, очевидна различная правовая природа этих двух составных частей заработной платы. Поэтому неправомерно их «обезличивание» и отождествление в составе заработной платы. Следовательно, и неправомерны попытки включения компенсационных выплат в МРОТ.

Подобные действия работодателей следует рассматривать как изъятие в свою пользу из заработка работника компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами, имитируя при этом соблюдение конституционной гарантии МРОТ.

Невыплата и задержка выплаты заработной платы.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. Это положение, учитывая его значение на современном этапе развития экономики, возведено законодательством о труде в ранг одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Согласно статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

О приостановлении работник должен известить работодателя в письменной форме. Законодатель не устанавливает сроков предупреждения, однако, учитывая значение термина "предупреждение", можно предположить, что оно должно быть сделано до приостановления работы.

При этом необходимо учитывать, что приостановление работ допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Часть 3 ст. 142 ТК РФ учитывает толкование, данное Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, и предусматривает право работника отсутствовать на рабочем месте в период приостановления работы. Однако у него возникает обязанность приступить к работе не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления от работодателя. Уведомление о готовности выплатить заработную плату направляется работодателем в письменной форме.

Неисполнение указанной обязанности по вине работника является дисциплинарным проступком и может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Судебная практика исходит из того, что работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за весь период приостановления работы как за время вынужденного прогула работника, поскольку данная мера со стороны работника имеет вынужденный характер и является одной из форм защиты его права на справедливую оплату труда (Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за IV квартал 2009 г., утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 10.03.2010).

К приостановлению работы нельзя прибегнуть в периоды военного или чрезвычайного положения (ст. 7 Федерального конституционного закона от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О военном положении", ст. 11 **Закона о чрезвычайном положении**).

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из статьи 236 ТК РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку ТК РФ специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Указанием Банка России от 13.09.2012 N 2873-У "О размере ставки рефинансирования Банка России" ставка рефинансирования с 14.09.2012 установлена в размере 8,25% годовых.

Исключением из общих условий наступления материальной ответственности стороны трудового договора, предусмотренных статьей 233 ТК РФ, является возложение на работодателя обязанности выплатить денежную компенсацию независимо от наличия его вины, что повышает уровень защищенности интересов работника.

При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 ТК РФ суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Возложение на работодателя обязанности выплатить указанную денежную компенсацию не лишает работника права обратиться в суд с заявлением о выдаче судебного приказа на основании статьи 122 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ), если предъявляется требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Выданный работнику судебный приказ (судебное постановление) о взыскании заработной платы является одновременно исполнительным документом.

Согласно пункту 2 статьи 855 Гражданского кодекса РФ (далее ГК РФ) при недостаточности денежных средств на счете налогоплательщика для удовлетворения всех предъявленных к нему требований на списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (с работниками, с которыми заключен трудовой договор) производится во вторую или третью очередь.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 23.12.1997 N 21-П признано не соответствующим Конституции РФ положение абзаца 4 пункта 2 статьи 855 ГК РФ, исходя из того, что установленное в абзаце пятом этого пункта обязательное списание по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджет и внебюджетные фонды, означает только взыскание задолженности по указанным платежам на основании поручений налоговых органов, носящих бесспорный характер.

В соответствии с новой редакцией абзацев 4 и 5 пункта 2 статьи 855 ГК РФ при недостаточности денежных средств на счете для удовлетворения всех предъявленных к нему требований списание денежных средств будет осуществляться в следующей очередности:

в третью очередь - по платежным документам, предусматривающим

перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту), поручениям налоговых органов на списание и перечисление задолженности по уплате налогов и сборов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, а также поручениям органов контроля за уплатой страховых взносов на списание и перечисление сумм страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

в четвертую очередь - по исполнительным документам, предусматривающим удовлетворение других денежных требований.

(Федеральный закон от 02.12.2013 N 345-ФЗ "О внесении изменения в статью 855 части второй Гражданского кодекса Российской Федерации"; письмо Банка России от 13.12.2013 N 239-Т "Об исполнении распоряжений о переводе денежных средств в связи со вступлением в силу Федерального закона от 2 декабря 2013 года N 345-ФЗ", письмо Казначейства России от 17.03.2013 N 42-7.4-05/3.5-161)

3. Договорное регулирование трудовых отношений

Принцип 8. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

Принцип 9. Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

Принцип 10. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

Принцип 11. 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.

Общий характер норм ТК РФ базируется на договорном регулировании. Для рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование труда с целью согласования интересов работников и работодателей.

ТК РФ рассматривает право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений как один из основных принципов трудового права. При этом основной объем правового регулирования трудовых отношений перенесен непосредственно на организации.

Социальное партнерство

ТК РФ назвал правовое регулирование отношений по социальному партнерству одной из основных задач трудового законодательства. Обеспечение социального партнерства, включая право на участие в управлении организацией, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ определены основные принципы социального партнерства

(ст.24); стороны социального партнерства (ст.25); уровни социального партнерства (ст.26) и формы социального партнерства (ст.27).

При этом участие работников (их представителей) в управлении организацией выделяется в отдельную форму социального партнерства (ст. 27 ТК РФ). Реализуя указанный принцип, законодатель включил названное право в круг основных прав работников (ч. 1 ст. 21 ТК РФ), а создание условий по его обеспечению - в основные обязанности работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

ТК РФ предусматривает, что представлять в отношениях социального партнерства работников могут две группы представителей. Первая группа это профсоюзные представители (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских или межрегиональных профсоюзов) и вторая - иные представители, не относящиеся к профессиональным союзам.

Универсальными представителями работников, имеющими право представлять интересы работников в рамках социально-партнерского взаимодействия любого уровня, являются профсоюзные представители. Иные представители вправе представлять работников в отношениях социально партнерства исключительно на уровне организации.

При проведении коллективных переговоров работников не вправе представлять организации или органы, которые созданы или финансируются работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями (исключением выступают случаи финансирования, предусмотренные законодательством), а также лица, представляющие работодателя (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Порядок и условия легального финансирования работодателями профсоюзов определены статьей 377 ТК РФ, причем перечень, указанный в ней является исчерпывающим.

Часть 2 статьи 29 ТК РФ конкретизирует представительство работников на локальном уровне. Интересы работников, занятых у конкретного работодателя в отношениях социального партнерства, могут представлять либо первичная профсоюзная организация, либо иные представители, избираемые работниками.

По – нашему мнению, указанная норма носит «дискриминационный» характер, необоснованно ограничивает профсоюзы, имеющие иную структурную организацию, осуществлять социальное партнёрство на локальном уровне.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" первичная профсоюзная организация есть добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Соответственно, первичная профсоюзная организация не обладает полной организационной самостоятельностью, а является структурной единицей определенного профессионального союза. Вместе с тем в конкретной организации работниками на практике зачастую создается не первичная профсоюзная организация какого-либо конкретного профсоюза, а самостоятельный профессиональный союз, или, как это имеет место в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ, объединенные профсоюзные организации (ОПО). Вопрос о том, имеет ли они возможность представлять интересы

работников в отношениях социального партнерства, следует разрешать на основании норм международного права, действующих в Российской Федерации.

В соответствии с Конвенцией МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" государство должно признавать право трудящихся и работодателей, без какого бы то ни было различия, создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Соответствующие организации самостоятельно вырабатывают свои уставы и административные регламенты, свободно выбирают своих представителей, организывают свою деятельность. Государственные органы обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Соответственно, именно работники, объединяющиеся в профессиональный союз, решают вопрос о юридической личности профессиональной организации, создаваемой для представительства их интересов перед работодателем.

Таким образом, следует признать, что представителем работников в отношениях социального партнерства на уровне организации может выступать не только первичная профсоюзная организация, но и иные профсоюзные структуры, создание которых работниками организации не будет противоречить законодательству.

24 октября 2013 года Конституционный Суд РФ по итогам проверки на конституционность статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» по жалобам Нефтегазстройпрофсоюза России и Профсоюза госучреждений постановил, что абзацы 1 – 8 указанной статьи не соответствуют Конституции РФ, нарушают конституционное право на объединение в той мере, в какой по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, они рассматриваются как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно – в своих уставах, положениях, принимаемых на съездах, конференциях, собраниях, определять свою организационную структуру.

Иное толкование профсоюзного законодательства, обратил внимание Конституционный Суд РФ, будет расходиться с целями и задачами, ради которых, собственно, и создаются профсоюзы и их организации, а также не будет способствовать необходимой в обществе стабильности социально-трудовых взаимоотношений между представителями работников и работодателями (их представителями).

То есть, создаваемые с середины 90-х годов в структуре Нефтегазстройпрофсоюза России новые виды профсоюзных организаций: межрегиональные и объединенные - с точки зрения законодательства Российской Федерации, в том числе Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» имеют право учреждаться и действовать в структуре нашего Профсоюза со всеми правами, предоставленными им законодательством и Уставом Профсоюза (постановление КС РФ от 24.10.2013 № 22-П).

Профессиональный союз, профсоюзные организации могут осуществлять деятельность, не приобретая прав юридического лица (ст. 8 Закона о профсоюзах). Профсоюзные организации, не являющиеся юридическими лицами, вправе представлять интересы своих членов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в

том числе и в отношениях социального партнерства.

ТК РФ предусматривает возможность образования двух видов представительных органов работников: выборный орган первичной профсоюзной организации и иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). При этом ТК РФ вводит понятие представительного профсоюза (объединяющего всех или большинство работников) и соответственно представительной первичной профсоюзной организации и придает ей особый статус (ст. ст. 37, 372 ТК РФ). Только выборный орган представительной первичной профсоюзной организации в силу ТК РФ приобретает статус представительного органа всех работников в организациях, независимо от их принадлежности к профсоюзам. Иной выборный представительный орган работников (иные представители, избираемые работниками) не обладает статусом, определенным для профсоюзного органа.

Иные (не профсоюзные) представители могут избираться работниками только в случаях, предусмотренных статьей 31 ТК РФ.

Процедура коллективных переговоров с участием таких представителей обладает определенной спецификой. На практике они не в состоянии привлекать к работе над проектом коллективного договора экспертов и специалистов, поскольку их труд оплачивается приглашающей стороной (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

При этом они неделиктоспособны (*Деликтоспособность - способность лица самостоятельно нести ответственность за вред, причиненный его противоправным деянием – действием или бездействием*) и не могут быть привлечены к юридической ответственности за неисполнение обязанностей, которые несут участники коллективных переговоров.

На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровне социального партнерства интересы работников могут представлять исключительно профессиональные союзы и их организации и объединения в зависимости от уровня, на котором осуществляется то или иное партнерское взаимодействие. Объединения работников, не являющиеся профессиональными союзами либо профсоюзными организациями, не вправе участвовать в отношениях социального партнерства на данных уровнях.

Участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией рассматривается в широком и узком смысле. В узком смысле оно реализуется в рамках индивидуальных правоотношений и состоит в получении отдельными работниками информации от работодателя, внесении ими предложений по улучшению организации производства и труда. В широком смысле - это воздействие работников организации через свои органы представительства на принимаемые работодателем решения в рамках коллективных трудовых правоотношений.

Статья 52 ТК РФ закрепляет право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы и регулируемое ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Основные виды участия работников в управлении организацией приведены в статье 53 ТК РФ. Однако ряд её положений носит декларативный характер. Так, представители работников вправе вносить предложения в органы управления организацией и участвовать в заседаниях указанных органов

при их рассмотрении. Однако в ТК РФ отсутствуют нормы, обязывающие работодателя (его представителей) рассматривать предложения работников и обеспечить их явку (пригласить) на заседания указанных органов, сообщив им заблаговременно о месте и времени заседания. Добиваться реального участия в управлении организацией следует через коллективные договоры и соглашения.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определённые Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Например, коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления организацией. Это право закреплено за профсоюзами статьёй 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", однако указанный Закон не содержит гарантий реализации этого права. Поэтому фактически оно может быть реализовано лишь в порядке, предусмотренном сторонами социального партнерства.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы предусмотрено в этой части, что работодатели:

-предоставляют профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации Организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами Организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

-обеспечивают участие представителя профсоюзной организации при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) Организации.

-для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правовыми и техническими инспекторами Профсоюза предоставляют информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

При участии в управлении производством Профсоюз обязуется:

-не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей в процессе работы.

-оказывать содействие работодателям при решении вопросов,

связанных с деятельностью Организаций, в органах государственной власти, местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах.

-содействовать распространению положительного имиджа соответствующих Организаций.

-предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. При получении средств, предусмотренных Соглашением, представлять работодателям информацию об их расходовании.

-принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информировать об этом работодателя.

-вести пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек.

-формировать у работников бережное отношение к имуществу Организации.

ТК РФ предусматривает принятие отдельных локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации). Локальные нормативные акты, принятые без согласования с этим органом, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюза) установлен ст. 372 ТК РФ и заключается в следующем.

В предусмотренных ТК РФ случаях работодатель до утверждения локального нормативного акта направляет его проект и обоснование по нему в представительный орган работников (профсоюз). Этот орган должен в срок не позднее пяти рабочих дней с момента получения документов направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Если представительный орган работника (профсоюз) не согласен с проектом локального нормативного акта или хочет внести предложения по его улучшению, работодатель обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом работника (профсоюзом).

Все разногласия оформляются протоколом. Только после этого работодатель вправе принять локальный нормативный акт. Вместе с тем представительный орган работника (профсоюз) может обжаловать его в государственную инспекцию труда или в суд либо начать процедуру коллективного трудового спора.

ТК РФ предусматривает учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

при принятии работодателем управленческих решений при издании локальных нормативных актов (ст. ст. 8, 371, 372 ТК РФ);

при увольнении работников - членов профсоюза по определенным основаниям.

О принятии отдельных локальных нормативных актов в этом порядке прямо указано в ТК РФ:

при введении режима неполного рабочего времени (в целях предотвращения массовых увольнений) на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ) и его отмены (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

при составлении графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
при утверждении графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
при утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
при установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 3 ст. 154 ТК РФ);
при введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);
при принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
при увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ч. 2 ст. 299 ТК РФ);
при утверждении графика работы на вахте (ч. 1 ст. 301 ТК РФ);
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя работников - членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. ст. 82, 373 ТК РФ), членов комиссий по трудовым спорам - по любым основаниям ст. 81 ТК РФ (ст. 171 ТК РФ);
при привлечении работников к сверхурочным работам в определенных случаях (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Трудовой договор

В соответствии со статьей 56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. *(В соответствии с Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ с 1 января 2016 года часть первая статьи 56 после слов "трудовую функцию" будет дополнена словами "в интересах, под управлением и контролем работодателя").*

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения программы общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо

оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ). Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

При отказе в заключение трудового договора, работник имеет право потребовать от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

При приеме на работу лиц, уволенных с государственной или муниципальной службы, новый работодатель должен уведомить последнее место его службы. Федеральный закон от 25.12.2008г. № 280-ФЗ сделал такое дополнение ТК РФ статьей 64.1.

Согласно ст. 64.1. ТК РФ работник при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы о такой службе. Перечень должностей, при замещении которых возникает такая обязанность, устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель в свою очередь должен при приеме такого работника в течение десяти дней известить представителя нанимателя или работодателя государственной или муниципальной службы. Порядок сообщения устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Трудовой договор должен заключаться в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение экземпляра трудового договора должно подтверждаться личной подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Один экземпляр трудового договора хранится у работника (ст. 67 ТК РФ).

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

Если работник избран по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или избран на выборную должность на оплачиваемую работу, приглашен на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, а также беременные женщины или женщины, имеющая детей в возрасте до полутора лет, лица, не достигшее возраста восемнадцати лет или впервые поступаете на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания имеющих государственную аккредитацию

образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, лица, заключающее трудовой договор на срок до двух месяцев, то в этих случаях испытание при приёме на работу не устанавливается.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если оно было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается (ст. 72¹ ТК РФ).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Однако в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ТК РФ. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72²).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда желание работника уволиться обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на место данного работника не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, (по письменному заявлению работника) и произвести окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 57 ТК РФ, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором

срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Как правило, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В соответствии с Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ с 1 января 2016 года ТК РФ будет дополнен статьей 56.1 следующего содержания:

«Заемный труд запрещен.

Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 настоящего Кодекса».

И так, согласно приведенной норме ТК РФ заемный труд запрещен. Однако этим же Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ внесены изменения в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и введена статья 18.1. «Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)», которая при определенных условиях, фактически **разрешает заемный труд.**

Данной статьей, в частности, предусматривается:

Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Особенности регулирования труда работников, направленных для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются ТК РФ.

Безусловно, данный закон вносит ряд ограничений применения заемного труда, например, к частным агентствам занятости будут применяться определенные требования по объему уставного капитала, к организациям использующие заемный труд — ряд условий по видам работ, специальностям и численности заемных работников по отношению к общему числу работающих, а также ряд других ограничений.

Но совершенно ясно одно: заемный труд, в той или иной степени, с 2016 года будет легализован и дело времени расширить рамки его применения.

Данный закон трудно считать «инновационным» и способствующий «повышению производительности труда», как настойчиво пытаются убеждать апологеты «гибкости персонала». Наоборот, произойдет, и уже в реальности происходит, «игра на понижение»: квалификация штатных работников начнет конкурировать с покорностью бесправных заемных работников, опыт — с дешевизной. Работодатель не хочет платить за простои и сверхурочные, его цель — переложить все риски колебания рынка на плечи работника. И «заёмный труд» позволяет ему это сделать.

Заемный труд предоставляет возможность работодателю «сбросить излишние социальные обязательства и издержки» по отношению к персоналу, т.е. снять с себя заботу о работниках. Причем, речь идет не столько об экономических издержках, сколько об организационных. При использовании заемных работников нет необходимости самостоятельно подбирать работников, вести кадровое делопроизводство, мотивировать сотрудников, учитывать их жизненные обстоятельства, вникать в их проблемы, выслушивать претензии, разрешать конфликты. Все это становится заботой их формального нанимателя — кадрового агентства или аутсорсинговой (аутстаффинговой) компании. Процедуры управления персоналом в таком случае упрощаются, а объем работы с людьми уменьшается.

Речь в данном случае идет как об аутсорсинге, так и аутстаффинге. Иногда путают понятия «аутсорсинг» и «аутстаффинг».

Аутсорсинг это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании — исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций (например, услуги коллективных центров, клининговых компаний, юридических и бухгалтерских компаний, компаний по приготовлению и доставке обедов в офис и т. д.).

В российской предпринимательской практике на аутсорсинг чаще всего

передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учёта, обеспечение функционирования офиса, переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламные услуги, обеспечение безопасности.

Аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников. При этом эти сотрудники оформляются в штат сторонней организации, а фактически работают на прежнем месте и выполняют прежние функции.

С 19 апреля 2013 г вступили в силу изменения в ТК РФ, внесенные Федеральным законом № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее Закон), который, в числе прочего, вносит изменения в ТК РФ.

Закон дополняет ТК РФ главой "Особенности труда дистанционных работников". Согласно новым нормам дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении определенной этим договором функции вне места расположения работодателя, в том числе в другой местности (за исключением надомников), с использованием сети Интернет и других видов связи. При этом на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для дистанционных работников возможен иной порядок заключения трудового договора, ознакомления работника с документами, направления сторонами заявлений, уведомлений.

При этом требования к трудовому договору во многом иные, чем у работника, работающего на рабочем месте непосредственно в организации.

На дистанционную форму трудовых отношений можно не только принять новых работников, но и перевести уже действующих работников. Для этого необходимо заключить с действующим работником дополнительное соглашение.

Определенную гибкость дистанционным трудовым отношениям должна придать возможность зафиксировать в трудовом договоре и иные, помимо перечисленных в ТК РФ основания прекращения трудового договора. Кстати, в Законе нет никаких ограничений или оговорок, указывающих пределы, которыми должна быть ограничена фантазия работодателя в данном случае. По нашему мнению, оставлять такое регулирование оснований расторжения договора довольно рискованно. Это создаст дополнительную почву для развития конфликтов, ведь даже сейчас, когда закон содержит исчерпывающий перечень оснований для увольнения, суды «завалены» делами о восстановлении на работе и признании увольнения незаконным.

Закон предусматривает право работника отказаться от внесения записей в трудовую книжку при дистанционном способе работы. Документами, подтверждающими период дистанционной работы, в этом случае будут являться копии трудового договора и приказа о его прекращении, полученные от работодателя. В связи с этим можно предложить, что в дальнейшем последуют изменения в законах и подзаконных актах, чтобы приравнять в правовом значении такой документ, как трудовая книжка и копии указанных документов.

4. Право на возмещение вреда

Принцип 12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

Принцип 13) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Согласно ст. 151 ГК РФ если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 142-ФЗ).

Исходя из основного принципа трудового права об обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, статья 184 ТК РФ устанавливает объем возмещаемого работнику (его семье) вреда при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

Часть первая данной статьи определяет характер и объем возмещения материального (имущественного) вреда, причиненного жизни или здоровью работника на производстве. Она гарантирует возмещение как утраченного им заработка, так и дополнительных затрат на восстановление здоровья и трудоспособности. В случае смерти работника его семье возмещается потерянный доход, а также расходы на погребение.

Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Правовые, экономические и организационные основы этого вида социального страхования, а также порядок возмещения вреда, включая условия, виды и размеры (объемы) обеспечения, урегулированы **Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»**.

Этот Закон не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации в части, превышающей обеспечение по социальному страхованию (ч. 2 ст. 1 Закона). Тем самым он предоставляет застрахованным (а в соответствующих случаях членам их семей) право требовать возмещения некомпенсированного страховым обеспечением вреда непосредственно с работодателя (страхователя) - причинителя вреда по правилам, предусмотренным главой 59 ГК РФ (см. п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 «О применении судами законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Социальное страхование

Все лица, работающие по трудовому договору, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основанием для обеспечения (страховым случаем) является факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Несчастный случай на производстве определяется как событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору, как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, являющееся результатом воздействия вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату застрахованным профессиональной трудоспособности.

При установлении связи заболевания с выполняемой работой применяется Список профессиональных заболеваний, утвержденный Приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 N 90 (в ред. от 06.02.2001). В нем приведены наименования болезней, опасные и вредные вещества и производственные факторы, воздействие которых может привести к их возникновению, дан примерный перечень работ и производств, для которых характерны те или иные профессиональные заболевания.

Связь повреждения здоровья (смерти) работника с исполнением трудовых обязанностей подтверждается оформленным в установленном порядке актом о несчастном случае на производстве (акт по форме Н-1) или актом о случае профессионального заболевания (о порядке

расследования и учета несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний ст. ст. 227 - 231 ТК РФ).

Застрахованный и его семья имеют право на обеспечение по страхованию независимо от того, по чьей вине (работодателя или его самого) причинен вред. Однако вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительного органа, возмещению не подлежит (п. 2 ст. 14 Закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ).

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором обеспечивают:

Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, в размере не менее:

- при смертельном исходе – 350 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

- при установлении I группы инвалидности – 200 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

- при установлении 2 группы инвалидности – 100 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

- при установлении 3 группы инвалидности – 50 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

- при временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд – 20 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности - 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

Размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, учитывает выплаты по соответствующим системам добровольного страхования, применяемым в Организации.

Возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо профессионального заболевания.

Размер и порядок возмещения определяется коллективным договором, локальным нормативным актом.

Неуплата работодателем страховых взносов не лишает работника права на страховое обеспечение.

5. Право на объединение для защиты своих прав.

Принцип 14 Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов основан на положениях Конституции (ст. 30), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.).

Работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты интересов и прав своих членов и обеспечения представительства интересов работников либо работодателей, прежде всего через систему социального партнерства и путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Работники объединяются в профессиональные союзы, которые являются наиболее массовыми организациями работников. Профессиональные союзы и их объединения определены ТК РФ в качестве представителей работников (ст. ст. 29 – 30 ТК РФ). Иные представители в случаях, установленных ТК РФ, могут избираться работниками и представлять их интересы (ст. 31 ТК РФ). Интересы работодателей представляют их объединения - некоммерческие организации, а в установленных случаях - иные представители (ст. ст. 33, 34 ТК РФ).

Раздел 2. Защита трудовых прав.

Особое место занимает принципы соблюдения и защиты трудовых прав работников. Их пять и они включают все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК РФ), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. ст. 353 - 369 ТК РФ), судебная защита прав работников.

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

Принцип 15. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

Принцип 16. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

Принцип 17. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Принцип 18. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

Принцип 19. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.

Как уже отмечалось, защита трудовых прав включает в себя все возможные способы и соответствующие им процессуальные формы, которые обеспечивают соблюдение трудовых прав и законных интересов работников. Использование этих способов приводит к возникновению отношений по восстановлению нарушенных прав. Поэтому как конечной целью использования любого способа защиты является реальное восстановление нарушенного права или законного интереса.

Под способом защиты субъективных прав в гражданском праве принято понимать закрепленные законом материально-правовые меры принудительного характера, посредством которых производится восстановление (признание) нарушенных прав и воздействие на правонарушителя. Нельзя не заметить, что данное определение касается исключительно прав конкретного субъекта. Тогда как защита трудовых прав может иметь публичный характер, например, при защите неопределенного круга работников, то есть законных интересов. Государственный надзор и контроль является одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов, то есть неопределенного круга лиц.

К тому же ст. 352 ТК РФ относит к числу способов защиты судебную защиту трудовых прав. Судебная защита трудовых прав происходит по правилам гражданского процессуального законодательства, то есть с

применением норм процессуального права. Процессуальная деятельность влечет возникновение отношений, в которых должно быть обеспечено восстановление нарушенного права. Поэтому защита трудовых прав может быть осуществлена с использованием материальных и процессуальных норм.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;
защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
судебная защита.

Надзор и контроль.

Традиционно выделяются государственный и общественный контроль. Государственный контроль - это деятельность государства в лице уполномоченных им органов по проверке соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, по использованию средств и собственности, по оценке целесообразности управленческих решений, связанных с проведением государственной, экономической, социальной и экологической политики и затрагивающих интересы граждан, юридических лиц, субъектов РФ и Российской Федерации в целом, а также по устранению и предупреждению различных правонарушений.

Контрольная функция исполнительной власти представляет собой сложную и неоднородную юридическую конструкцию, внутри которой используются термины "контроль" и "надзор".

Термин "контроль" употребляется для тех отношений, в которых присутствует подчиненность, и используется тогда, когда его субъекты находятся внутри самой системы исполнительной власти.

Надзор осуществляется по отношению к неподчиненным гражданам и организациям.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда, а также органы прокуратуры Российской Федерации.

Прокуратура РФ - это единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ.

Прокуратура РФ выполняет и иные функции, установленные федеральными законами.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 06.04.2004 N 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты

от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы.

Помимо Федеральной службы по труду и занятости, вопросами охраны труда, здоровья и безопасности лиц, работающих в конкретных отраслях экономики, занимаются федеральные органы исполнительной власти по надзору. К ним могут быть отнесены:

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), образованная Указом Президента РФ от 20.05.2004 N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти". Ее правовой статус определен Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 401;

- Государственный санитарно-эпидемиологический надзор - осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти; направлен на предупреждение, обнаружение и пресечение нарушений законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в целях охраны здоровья населения и среды обитания.

Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов РФ, в пределах своей компетенции вправе издавать обязательные для исполнения нормативные правовые акты по вопросам осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий, в том числе государственного контроля в подведомственных органам местного самоуправления организациях (ст. 20 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Основная нагрузка по осуществлению надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, лежит на государственной инспекции труда, которая руководствуется в своей деятельности положениями Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле", а также положениями ст. ст. 354 - 364 ТК РФ.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В соответствии с Положением о федеральном надзоре федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры (т.е. работодатели).

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией

конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, ТК, другими федеральными законами, Положением о федеральном надзоре, решениями Правительства РФ.

Положение о федеральном надзоре (утв. постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 г. № 875) определяет, что Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральная инспекция труда РФ осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (ст. 370 ТК РФ).

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Одним из основных принципов защиты трудовых прав работников является установление трудовым законодательством определенной процедуры, без проведения которой не могут наступить определенные правовые последствия.

Так, при принятии решения о возможном расторжении трудового

договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель обязан направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Определением Конституционного суда РФ от 3 ноября 2009 года № 1369-О-П признано не действующим и не подлежащим применению положение части первой статьи 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Это значительно ослабило позиции профсоюзов.

К сожалению, несмотря на упорную борьбу профсоюзов за восстановление данной статьи в прежней редакции, удалось лишь частично решить данную проблему.

Федеральным законом от 28 июня 2014 года № 199-ФЗ в определенной степени, действительно, восстанавливается право на защиту от увольнения работников - председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных и цеховых профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы по основанию, предусмотренному пунктом 5 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Но только в определенной степени.

По сути, внесенные в статью 374 ТК РФ изменения носят достаточно формальный характер, поскольку, с одной стороны, усложняя для работодателя процедуру увольнения такого работника, они, с другой стороны, должным образом (в сравнении с ранее действующей редакцией) не защищают его от возможного произвола со стороны работодателя, имеющего "твердое намерение" уволить неугодного профсоюзного лидера.

Данный вывод предопределен следующим.

В прежней редакции статьи 374 ТК РФ (до признания спорного положения статьи 374 ТК РФ не действующим и не подлежащим применению) увольнение по инициативе работодателя в соответствии не только с пунктами 2 и 3, но и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускаясь, помимо общего порядка увольнения, **только с предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

С 11 июля 2014 г. увольнение указанных работников за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, осуществляется после представления работодателю письменного **мотивированного мнения** вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Таким образом, становится совершенно очевидным, что прежние гарантии от увольнения законом не восстановлены, так как **предварительное согласие** и **мотивированное мнение** вышестоящего выборного профсоюзного органа имеют разные правовые последствия для работника. Нет согласия – нет увольнения. Между тем, мнением, пусть и мотивированным, работодателю предоставлено право, менее чем, правда, после проведения возможных консультаций с вышестоящим выборным профсоюзным органом и при недостижении, так называемого, общего согласия (которое, в большинстве случаев, недостижимо) работодатель увольняет данного работника. На это прямо указывает действующая редакция статьи 374 ТК РФ.

Безусловно, работник может обжаловать решение работодателя об увольнении в Государственную инспекцию труда или в суд, но ведь такое право работник имел и ранее, до внесения указанных изменений в статью 374 ТК РФ.

Самозащита

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ

или иными федеральными законами.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

Трудовые споры

Индивидуальный трудовой спор

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается 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. (ст.381 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Установление законодательством органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что соглашением сторон трудового договора или локальным нормативным правовым актом организации не может решаться вопрос о создании иных органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) - общественный орган, уполномоченный государством на выполнение правоохранительной функции.

Суд (районный суд) - это государственный орган, обеспечивающий защиту и охрану прав и интересов сторон трудового договора.

В случаях, определенных законодателем, в отношении некоторых категорий работников установлено, что признать действия работодателя неправомерными может вышестоящий в порядке подчиненности орган (вышестоящее должностное лицо), что не лишает работника права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд. Таким образом, в качестве органа, рассматривающего индивидуальные трудовые споры, в некоторых случаях может выступать и вышестоящий в порядке подчиненности орган.

Статья 384 ТК РФ не содержит положения об обязательном создании КТС в организации.

Проявить инициативу в создании КТС могут как работники (представительный орган работников), так и работодатель (организация, индивидуальный предприниматель).

Предложение о создании КТС должно иметь письменную форму. Устная форма обращения не влечет правовых последствий.

Возложение на сторону, получившую предложение о создании КТС, обязанности направить своих представителей означает, что сторона должна не только их определить (назначить, избрать), но и сообщить об этом другой стороне.

Неисполнение работодателем обязанности направить в 10-дневный

срок своих представителей в КТС со дня получения предложения свидетельствует о нарушении им трудового законодательства.

ТК РФ предусматривает образование КТС на паритетных началах: из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если на его заседании присутствует более половины от общего числа работников данной организации (подразделения).

Конференция работников проводится в тех случаях, когда в организации сложно провести общее собрание, что обусловлено большим количеством работающих, производственным процессом, режимом работы, территориальной разобщенностью структурных подразделений и другими причинами. Делегаты на конференцию избираются по нормам и в порядке, которые определяются работниками организации. Конференция правомочна, если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов конференции.

Общее собрание и конференция работников принимают решения большинством голосов присутствующих на собрании и конференции.

Работникам, избранным в состав КТС, предоставляются гарантии. Они освобождаются от выполнения трудовых обязанностей для участия в работе комиссии. За этот период им сохраняется средний заработок.

Принимая во внимание условия производственной деятельности, характер и многосменный режим работы и другие основания, заседание КТС может иметь место и в свободное для члена КТС время. Вопрос о предоставлении работникам компенсаций в этом случае может решаться на локальном уровне.

Работодатель обязан обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии: предоставить помещение и создать условия для работы. КТС должна иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются работодателем.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в **трехмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Срок обращения, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца. Сколько календарных дней в месяце (28 или 29, 30 или 31), значения не имеет. Течение срока начинается со следующего дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор **в течение десяти календарных дней** со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением **в течение одного месяца** со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного **не позднее трехмесячного срока** со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Если комиссия по трудовым спорам не может принять решение (мнения членов комиссии разделились в равном количестве) в этом случае рассмотрение спора следует перенести в суд.

Защита в суде

Федеральным законом от 22.07.2008 N 147-ФЗ "О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» исключены из подсудности мирового судьи дела, возникающие из трудовых отношений. Мировой судья не рассматривает трудовые споры в качестве суда первой инстанции.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки

причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора **в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.**

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Согласно статье 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

В случае неисполнения должником требования о восстановлении на работе уволенного или переведенного работника судебный пристав-исполнитель принимает меры, предусмотренные статьей 105 этого Федерального закона, и разъясняет взыскателю его право обратиться в суд или другой орган, принявший решение о восстановлении его на работе, с заявлением о взыскании с должника среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день исполнения исполнительного документа.

С 01.01.2011 введен в действие Федеральный закон от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации)», направленный на создание правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица - медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

Данным Законом регулируются отношения, связанные с использованием процедуры медиации к спорам, возникающим также из трудовых правоотношений (ч. 2 ст. 1 Закона о процедуре медиации).

Альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника (медиатора) направлена на заключение сторонами (работником и работодателем) медиативного соглашения, свидетельствующего о

разрешении возникшего конфликта. Использование сторонами трудового договора альтернативной процедуры урегулирования спора предоставляет возможность работнику и работодателю устранить возникший конфликт, не обращаясь в органы по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Законом установлено, что альтернативная процедура урегулирования споров применяется после возникновения индивидуальных трудовых споров и не может быть реализована при разрешении коллективных трудовых споров (ч. 5 ст. 1 Закона о процедуре медиации).

Коллективный трудовой спор

Статьей 398 ТК РФ коллективный трудовой спор определен как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

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

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 - 31 и частью первой статьи 40 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований (здесь и далее в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ).

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных

союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в т. ч. в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме **в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.**

Объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 ТК РФ, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении **в течение трех недель со дня получения указанных требований.**

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

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

В случае необходимости сроки, предусмотренные ТК РФ для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия **создается в срок до двух рабочих дней** со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - **в срок до трех рабочих дней** со дня начала коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. (См. также приказ Минздравсоцразвития России от 13.03.2012 № 223н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги

по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» и постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»).

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией **в срок до трех рабочих дней**, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - **в срок до пяти рабочих дней** со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

Посредник

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора **оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры** и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника **заключается соответствующее соглашение**, после чего стороны коллективного трудового спора **обязаны в срок не более двух рабочих дней** согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется **на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней** со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ст. 403 ТК РФ).

Трудовой арбитраж

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению

коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора **обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.**

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

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.**

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора

трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Забастовка

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается **правомочной**, если на ней присутствует **не менее двух третей** делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и **не имеет права** препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена **часовая предупредительная забастовка**. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора

на локальном уровне социального партнерства **после трех календарных дней работы примирительной комиссии** с предупреждением работодателя в письменной форме **не позднее чем за два рабочих дня**, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - **после четырех календарных дней работы примирительной комиссии** с предупреждением работодателя в письменной форме **не позднее чем за три рабочих дня**.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, **объявленной профессиональным союзом** (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 ТК РФ, должны быть предупреждены в письменной форме **не позднее чем за семь рабочих дней**.

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. **Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже**. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки **не позднее чем за два рабочих дня**, а о возобновлении забастовки, **объявленной профессиональным союзом** (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей ТК РФ, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме **не позднее чем за три рабочих дня**.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов), представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных

и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, **определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления** на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) **в трехдневный срок** со дня принятия решения об объявлении забастовки. **Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано** вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения, минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно задающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненамечавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локдаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Раздел 3. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права предусмотрены статьей 419 ТК РФ.

Одной из основных обязанностей работодателя и работника является соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В соответствии ТК и ГК РФ

В соответствии ТК РФ материальная ответственность работодателя, как стороны трудового договора, предусмотрена нормами раздела XI ТК РФ. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора, может быть конкретизирована в трудовом договоре с соблюдением установленного ТК РФ минимума материальной ответственности для работодателя и максимума - для работника (ст. 232 ТК РФ). Для привлечения стороны к материальной ответственности необходимо соблюдение таких условий, как: наличие ущерба, причиненного другой стороне; противоправное поведение (действие или бездействие); вина причинителя ущерба; причинная связь между противоправным действием (бездействием) и причиненным ущербом (ст. 233 ТК).

Привлечение работодателя к материальной ответственности производится в порядке, установленном главой 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником» ТК РФ, а также иными федеральными законами.

Гражданско-правовая ответственность предполагает особые условия ее наступления, а также иные правила определения размеров, подлежащего возмещению вреда. Так, согласно ст. 277 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве.

В ГК РФ также установлена ответственность по обязательствам вследствие причинения вреда, в т. ч. в случае возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина (ст. 1084).

Действующим законодательством предусмотрено обязательное страхование ответственности за причинение вреда жизни и здоровью застрахованных (работников) при исполнении ими обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях. Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний

определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, а также установлена ответственность субъектов страхования: страхователя, страховщика, застрахованного (ст. 19).

Работодатель может быть привлечен к ответственности по нормам гражданского законодательства в случае причинения работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний вреда, не возмещенного в полном объеме произведенными им выплатами по социальному страхованию (ст. 184 ТК РФ).

Вопросы привлечения к уголовной ответственности руководителей и иных должностных лиц за правонарушения в сфере труда, содержащие признаки преступлений, рассматриваются в статье 362 ТК РФ.

В соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ)

Лица, допустившие административные правонарушения в сфере труда, подвергаются административной ответственности.

Административная ответственность - это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения - противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ч. 1 ст. 2.1 КоАП РФ).

К административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда могут быть привлечены: должностные лица организаций; лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридические лица (ст. 5.27 КоАП РФ). В ст. ст. 5.28 - 5.34 КоАП РФ установлена административная ответственность работодателя или лица, его представляющего: за создание препятствий к заключению коллективного договора, соглашения; нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Правом привлекать к административной ответственности наделен широкий круг лиц, указанных в КоАП РФ, в числе которых должностные лица органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 23.12 КоАП РФ).

Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или

административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

(введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ. Статья вступит в силу с 1 января 2015 г).

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное

правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29. Не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.33. Невыполнение соглашения.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, -

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки -

влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.38. Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании.

Воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Статья 5.39. Отказ в предоставлении гражданину информации.

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено федеральными законами, несвоевременное ее предоставление либо предоставление заведомо недостоверной информации -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в

размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.40. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей.

Статья 14.54. Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда

(введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ. Статья вступит в силу с 1 января 2015 г).

1. Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьёй, несет административную ответственность как должностное лицо.

Статья 19.29. Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего

Привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований,

предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

В соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ)

Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан установлена статьями УК РФ. Лицо, виновное в совершении преступления, обязано понести наказание - меру государственного принуждения, назначаемую по приговору суда, заключающуюся в лишении или ограничении его прав и свобод.

В УК РФ предусмотрена ответственность: за нарушение правил охраны труда (ст. 143); необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145); невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1); нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215), правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216), правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217), правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218), правил пожарной безопасности (ст. 219) и др.

Статья 143. Нарушение правил охраны труда.

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью

на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Статья 145. Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет.

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью

на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Статья 149. Воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них.

Незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них либо принуждение к участию в них, если эти деяния совершены должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или с угрозой его применения, -

наказываются штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 215. Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики

1. Нарушение правил безопасности при размещении, проектировании, строительстве и эксплуатации объектов атомной энергетики, если это могло повлечь смерть человека или радиоактивное заражение окружающей среды, -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека либо радиоактивное заражение окружающей среды, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с

лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 216. Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ

1. Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба, - наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Крупным ущербом в статьях настоящей главы признается ущерб, сумма которого превышает пятьсот тысяч рублей.

Статья 217. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах

1. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах или во взрывоопасных цехах, если это могло повлечь смерть человека либо

повлекло причинение крупного ущерба, -

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 217.1. Нарушение требований обеспечения безопасности и антитеррористической защищенности объектов топливно-энергетического комплекса

1. Нарушение требований обеспечения безопасности и антитеррористической защищенности объектов топливно-энергетического комплекса, если это деяние повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или причинение крупного ущерба, -

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Крупным ущербом в настоящей статье признается ущерб, сумма которого превышает один миллион рублей.

Статья 217.2. Заведомо ложное заключение экспертизы промышленной безопасности

1. Дача экспертом в области промышленной безопасности заведомо ложного заключения экспертизы промышленной безопасности, если это могло повлечь смерть человека либо повлекло причинение крупного ущерба, - наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека, -

наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух и более лиц, -

наказывается лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до трех лет или без такового.

Статья 218. Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий

Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий, а также незаконная пересылка этих веществ по почте или багажом, если эти деяния повлекли по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека, -

наказываются принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 219. Нарушение требований пожарной безопасности

1. Нарушение требований пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

**Схемы и таблицы
к основным положениям пособия**

Виды трудовых и иных тесно связанных с ними правоотношений

Трудовые

Организационно - управленческие

По трудоустройству

Социально - партнерские

По надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде

По подготовке кадров на производстве

По материальной ответственности сторон трудового договора

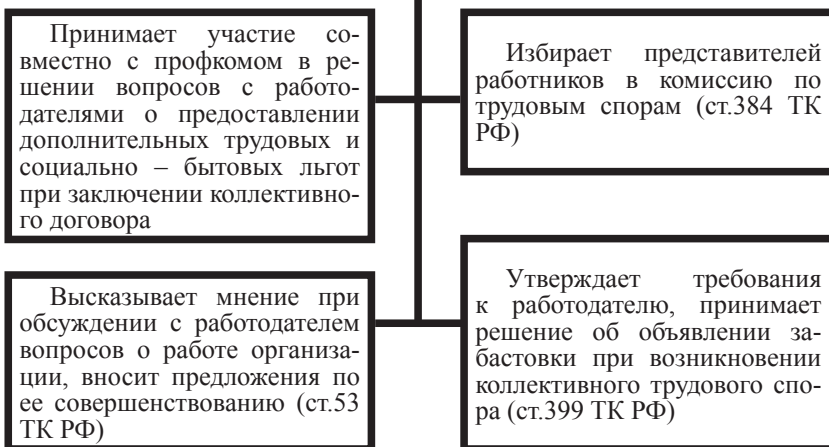
По дисциплинарной ответственности

По рассмотрению трудовых споров

Элементы трудового правоотношения



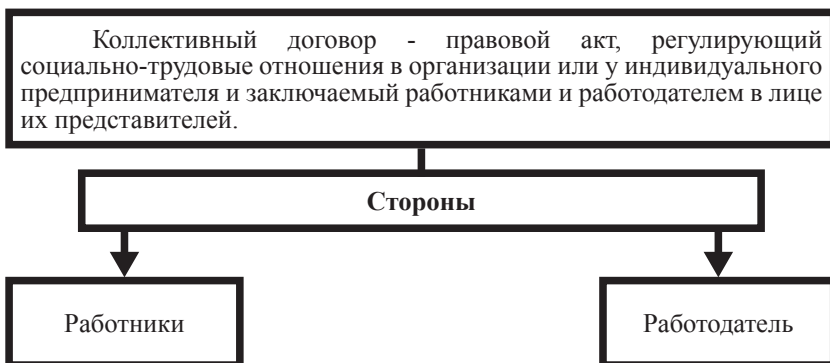
Полномочия трудового коллектива в трудовых отношениях



Надзору и контроль за соблюдением трудового законодательства

Федеральная инспекция труда	Положение «О Федеральной инспекции труда» (утв. Постановлением Правительства РФ от 20.01.2000 №78); Положение о государственной инспекции труда в субъекте Федерации (утв. Приказом Минтруда от 29.02.2000 №65)
Госгортехнадзор	Положение о Федеральном горном и промышленном надзоре России (утв. Постановлением Правительства РФ от 03.12.2001 №841)
Госэнергонадзор	Положение о департаменте государственного надзора и энергоснабжения Министерства энергетики (Госэнергонадзор) (утв. Минэнерго РФ от 25.12.2000)
Правовая и техническая инспекция профсоюзов, профсоюзные органы	Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.ст.19,20,370 ТК РФ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Процедура ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора

Этапы	Действия сторон	Сроки	Примечания
1	<p>Представители работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров.(ст. 36 ТК РФ)</p>	<p>Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст.43 ТК РФ)</p>	<p>Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.</p>
2	<p>Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. (ст. 42 ТК РФ)</p>	<p>Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. (ст. 36 ТК РФ)</p>	<p>Если администрация не вступает в переговоры в установленный срок, руководитель может быть привлечен к административной ответственности</p>
3	<p>Уведомительная регистрация в соответствующем органе по труду (ст.50 ТК РФ)</p>	<p>В 7 – дневный срок со дня подписания</p>	<p>Коллективный договор направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей).</p>

Содержание коллективного договора (ст.41 ТК РФ)
Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Обязательные условия

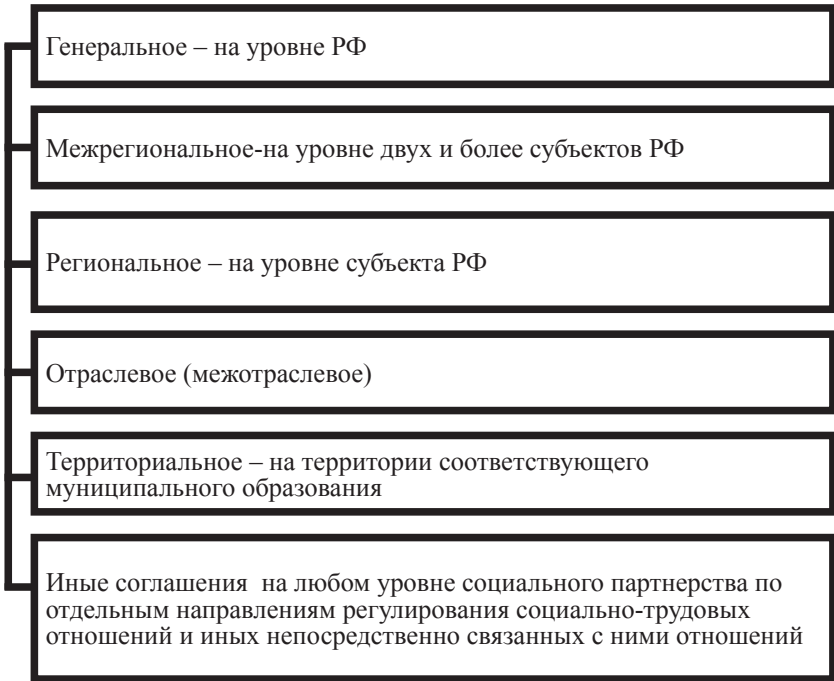
Нормативные условия

Информационные положения

В коллективный договор могут включаться 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 государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- здоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- 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.



Конституция РФ о правах в сфере труда принята 12.12.1993 г.

Труд свободен, принудительный труд запрещен (ч.1, 2 ст.37)

Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч.3 ст.37)

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены ((ч.3 ст.37)

Каждый имеет право на оплату труда без дискриминации и не ниже минимального размера (ч.3 ст.37)

Каждый имеет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов, включая право на забастовку (ч.4 ст.37)

Работающему по трудовому договору гарантирована – продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск (ч.5 ст.37)

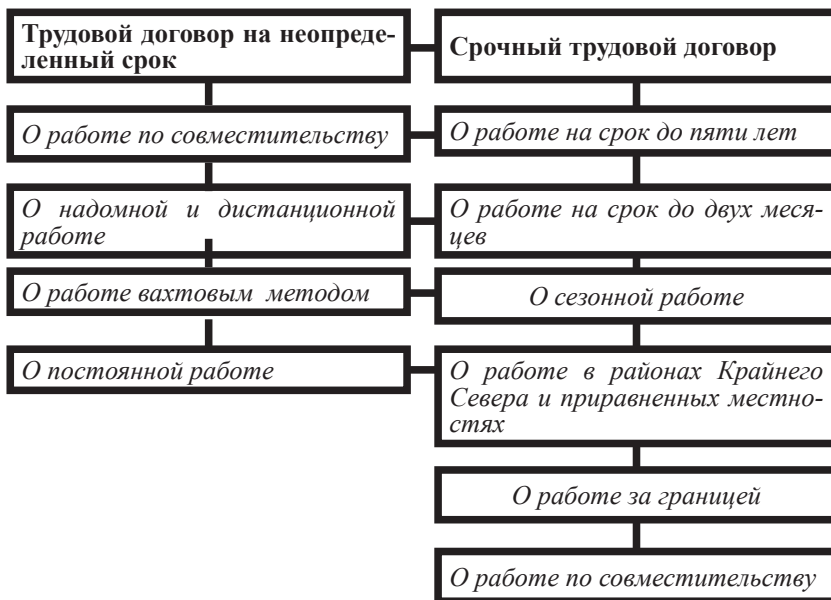
Гарантии права на объединение, в том числе права создавать профсоюзы для защиты своих интересов (ст.30)

Каждый имеет равный доступ к государственной службе (ст.32)

Гарантируется социальное обеспечение по достижении установленного законом возраста, в случае болезни, потери кормильца, инвалидности, для воспитания детей (ст.39)

Гарантируется судебная защита прав и свобод (в том числе трудовых) человека и гражданина (ст.46)

Виды трудовых договоров



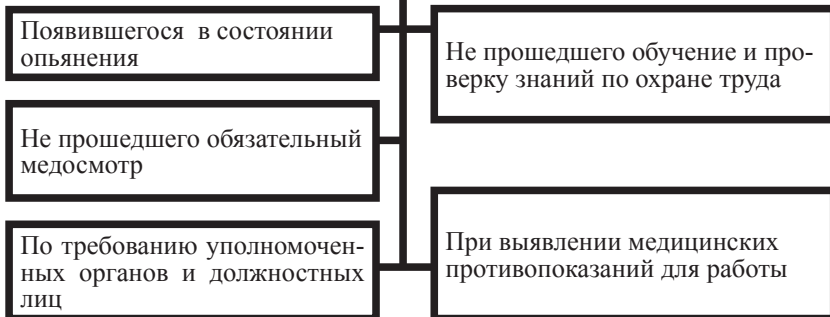
Гарантии при заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ)

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора

Не допускается ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от:



Отстранение от работы (ст.76 ТК РФ)
Работодатель **ОБЯЗАН ОТСТРАНИТЬ** от работы



Прекращение трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора, которые указываются в приказе и вносятся в трудовую книжку со ссылкой на соответствующий пункт ст.77 ТК РФ



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ)

Основания увольнения работников при отсутствии их вины

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателя – физического лица (п.1)

Сокращение численности или штата организации (п.2)

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (п.3)

Смена собственника имущества организации (в отношении руководителей, заместителей и главного бухгалтера) (п.4)

По состоянию здоровья (подп. «а» п.3)

При недостаточной квалификации (подп. «б» п.3)

По основаниям, предусмотренным в трудовом договоре с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п.13)

Прекращение допуска к государственной тайне (п.12)

Согласно п.2 ст.81 ТК РФ, не допускается увольнение

Беременных женщин (ч.1 ст.261 ТК РФ)

Одиноких матерей, отцов и других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет) без матери (ч.3 ст.261 ТК РФ)

Женщин, воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет (ч.1 ст.261 ТК РФ)

Категории работников, для увольнения которых необходимо получить согласие или получение мотивированного мнения соответствующих органов

Работники в возрасте до 18 лет – согласие государственной инспекции труда и комиссии по защите прав детей (ст.269 ТК РФ)

Члены профсоюза – с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО (ст.373 ТК РФ). Председатели и заместители председателей профкома, цехкома, не освобожденные от основной работы – предварительного согласия или получение мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ)





Дополнительные гарантии членам профсоюза и руководителям профсоюзных органов при увольнении по подп. «б» п.3 ст.81 ТК РФ

Члены профсоюза могут быть уволены лишь с учетом мотивированного мнения профкома (ст.373 ТК РФ)

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Гарантии председателям профкома и их заместителям сохраняются в течение 2 лет после окончания из полномочий (ст.376 ТК РФ)

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
вследствие виновных действий работника (ст.81 ТК РФ)**

Неоднократное неиспользование работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5)

При утрате доверия работодателем к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности (п.7)

Принятие необходимого решения руководителем организации, его заместителем и гл. бухгалтером, повлекшего ущерб имуществу организации (п.9)

Предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11)

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: а)прогула; б) появления на работе в состоянии опьянения; в)разглашения охраняемой законом тайны; г) совершения по месту работы хищения; д)нарушения работником требований по охране труда(п.6)

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (п.8)

Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10)

Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель возмещает работнику ущерб, причиненный во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ)

Противоправные действия работодателя, при совершении которых он обязан возместить ущерб

Незаконное отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

Незаконное увольнение (ст.77-84 ТК РФ)

Незаконный перевод на другую работу (ст.72, 74 ТК РФ)

Отказ от восстановления на прежней работе по решению компетентных органов (ст. 396 ТК РФ)

Необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ)

Задержка выдачи трудовой книжки или внесение в нее неправильной записи, препятствующей трудоустройству работника (ст.62 ТК РФ)

Работодатель также несет ответственность

За вред, причиненный здоровью работника (Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; КД; тарифное соглашение)

За ущерб имуществу работника (ст.235 ТК РФ)

За моральный вред (ст.237 ТК РФ)

За задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ), за задержку выплаты заработной платы свыше 2 месяцев (ст.145.1 УК РФ)

Порядок расследования несчастного случая на производстве (ст.229 ТК РФ)

Создание комиссии в составе не менее 3 человек

Специалист по охране труда

Представитель работодателя

Представитель профсоюзного или иного уполномоченного работником органа

Пострадавший или его доверенное лицо

При групповом или тяжелом несчастном случае в состав комиссии включается государственный инспектор по охране труда, представитель органа власти субъекта РФ, представитель объединения профсоюза

Расследование должно быть проведено в течение 3 дней; группового и тяжелого случая – 15 дней.

Основания дифференциации правового регулирования труда

1. Половозрастные признаки

2. Состояние здоровья

3. Климатические условия

4. Сфера профессиональной деятельности

5. Вид трудового договора

Формы самозащиты трудовых прав

Прокуратура РФ (ст.1 ФЗ от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре в РФ»)

Федеральная инспекция труда. Положение об инспекции (утв. Постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 №78); ст.353-364 ТК РФ

Госгортехнадзор России. Положение о Федеральном горном и промышленном надзоре России (утв. Постановлением Правительства РФ от 03.12.2001 №841); ст.366 ТК РФ

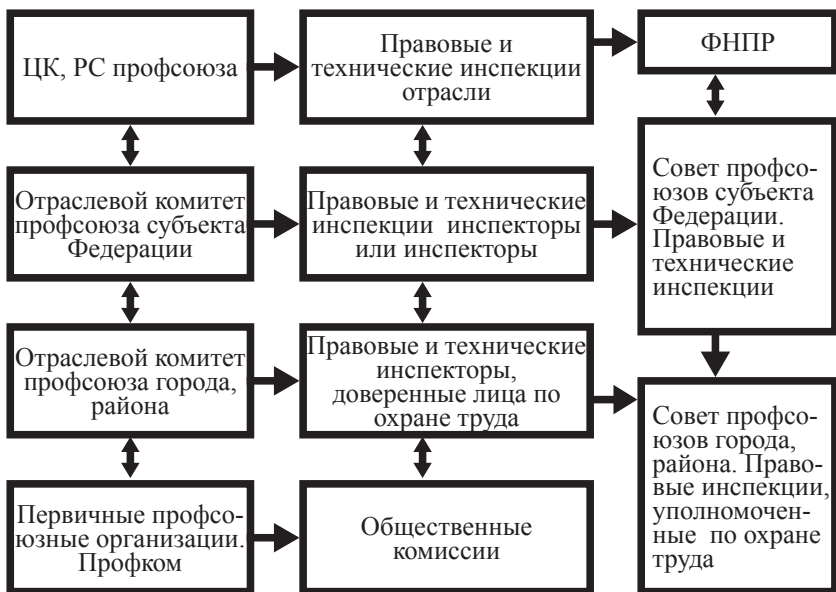
Госатомнадзор России. Положение о Федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности (утв. Постановлением Правительства РФ от 22.04.2002 №265); ст.369 ТК РФ

Госатомнадзор России. Полномочия определены Федеральным законом от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно – эпидемиологическом благополучии населения»; ст.368 ТК РФ

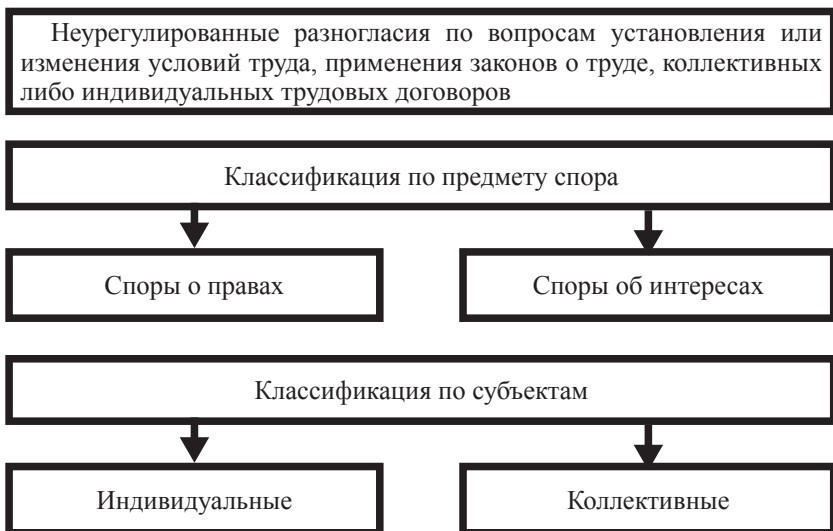
Госатомнадзор России. Положение о Департаменте государственного надзора и электрообеспечения Министерства энергетики РФ (Госэнергонадзор) (утв. Минэнерго РФ от 25.12.2000); ст.367 ТК РФ

Профессиональные союзы **имеют право** на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства

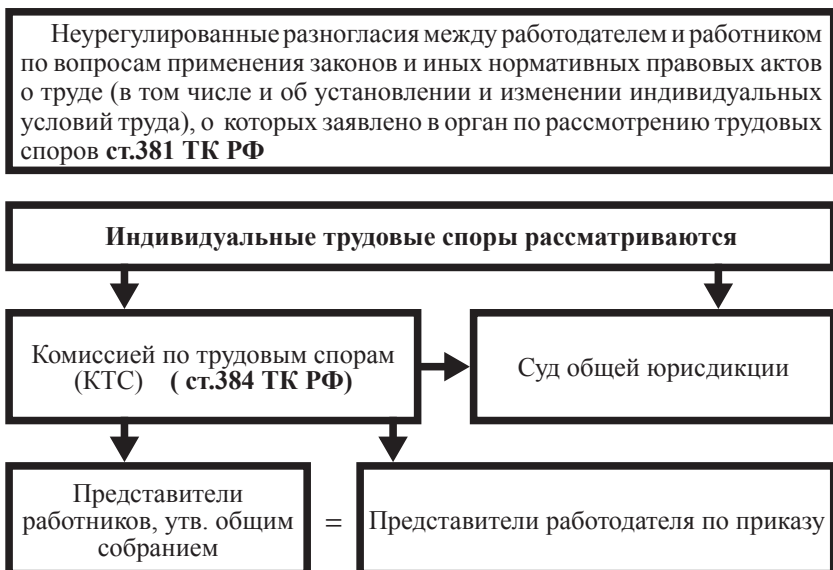
Работодатели **обязаны** в недельный срок с момента получения представления об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах

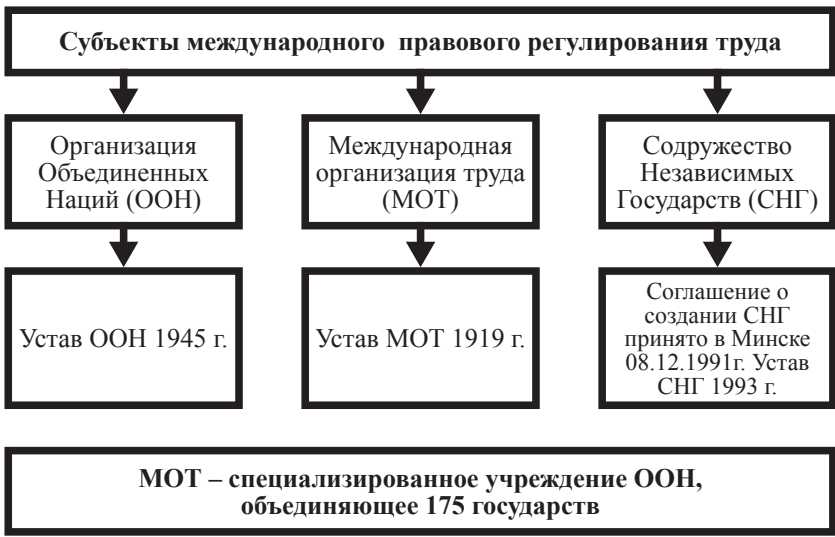


Понятие и классификация трудовых споров



Индивидуальный трудовой спор





Структура МОТ

