

Университет прокуратуры Российской Федерации
Дальневосточный юридический институт (филиал)

А.В. Васильева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Конспект лекций

Владивосток



2023

© Дальневосточный юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры
Российской Федерации, 2023

ISBN 978-5-7444-5630-6

УДК 349.2(07)
ББК 67.405.1я73-2

*Рекомендовано к печати редакционно-издательским советом
Дальневосточного юридического института (филиала)
Университета прокуратуры Российской Федерации 28.11.2023*

Рецензент:

Д. М. Плугарь, декан факультета подготовки научных кадров
Санкт-Петербургского юридического института (филиала) Университета
прокуратуры Российской Федерации, кандидат юридических наук

Васильева, А. В. Трудовое право : конспект лекций / А. В. Васильева ;
Университет прокуратуры Российской Федерации, Дальневосточный юридический
институт (филиал). – Владивосток : Издательство Дальневосточного федераль-
ного университета, 2023. – 1 CD-ROM ; [149 с.]. – Загл. с титул. экр. – ISBN
978-5-7444-5630-6. – Текст. Изображение : электронные.

Представленное издание содержит теоретические разделы по основным
темам курса трудового права. Изложенный материал основан на действующем
трудовом законодательстве с учетом всех его изменений.

Предназначено для студентов, обучающихся по специальности 40.05.04
«Судебная и прокурорская деятельность» (профиль «Прокурорская деятель-
ность»), а также преподавателей, практических работников и граждан, интересу-
ющихся состоянием правового регулирования социально-трудовых отношений в
Российской Федерации.

Текстовое электронное издание

Минимальные системные требования:
процессор с частотой 1,3 ГГц (Intel, AMD); оперативная память 256 МБ,
свободное место на винчестере 335 МБ; Windows (XP; Vista; 7 и т.п.)

Программное обеспечение:
Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог

Дальневосточный федеральный университет
690922, Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10.
Тел.: 8 (423) 226-54-43. E-mail: dvfutip@yandex.ru, prudkoglyad.sa@dvfu.ru

Изготовитель CD-ROM:
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10.

Подписано к использованию 20.12.2023 г.
Объем 1,30 Мб. Тираж 50 экз.

© Дальневосточный юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры Российской Федерации, 2023

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
Тема № 1. Основные понятия трудового права	5
Тема № 2. Источники трудового права	17
Тема № 3. Социальное партнерство	28
Тема № 4. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства	41
Тема № 5. Трудовой договор	54
Тема № 6. Рабочее время и время отдыха	76
Тема № 7. Оплата труда	88
Тема № 8. Дисциплина труда	105
Тема № 9. Материальная ответственность сторон трудового договора	121
Тема № 10. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, и порядок их разрешения	129
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	145

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право – одна из ведущих отраслей российского права, имеющая очень важное значение в профессиональной подготовке юристов.

Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к разряду профессиональных, базовых, основополагающих курсов, предусмотренных государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению 40.05.04 – Судебная и прокурорская деятельность (профиль – Прокурорская деятельность).

Действующее трудовое законодательство требует от специалиста в сфере юриспруденции глубокого знания теоретических основ трудового права, владения специальными приемами работы с нормативным материалом, умения анализировать многочисленные и разнообразные источники трудового права.

Для изучения и понимания материала дисциплины обучающийся должен знать теорию государства и права, конституционное право Российской Федерации, общую часть гражданского права, административное право, гражданское процессуальное право.

Подготовка юристов в области трудового права предполагает понятное и доступное для обучающихся изложение учебного материала, одновременно не умаляет значения фундаментального обоснования основных понятий и категорий, которыми оперирует наука трудового права, а также уяснения закономерностей построения системы его норм.

Конспект лекций по дисциплине «Трудовое право» – учебно-теоретическое издание, в компактной форме отражающее материал десяти теоретических тем, построенных в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Для более качественного изучения предмета в начале каждой темы представлены нормативно–правовые акты, которые позволят студентам самостоятельно контролировать уровень усвоения материала.

В качестве дополнительной работы в списке литературы представлен перечень учебных пособий, научных статей для углубленного изучения дисциплины.

Тема № 1. Основные понятия трудового права

Вопросы для изучения:

1. *Труд и его характеристика*
2. *Трудовое право – важнейшая отрасль российского права. Цели и задачи трудового законодательства*
3. *Функции трудового права*
4. *Предмет трудового права*
5. *Метод трудового права*
6. *Понятие и назначение принципов права. Классификация принципов трудового права*
7. *Понятие системы трудового права, ее составные части. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права*

Нормативная основа:

*Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 1
Гражданский кодекс Российской Федерации*

1. Труд и его характеристика

Трудовое право выступает одним из самых молодых направлений правоохранительного поля.

Как самостоятельная сфера оно выделилось на рубеже 19 и 20 столетий, что можно связать с интенсивным развитием в этот период наемного труда.

Одним из «отцов-основателей» этой правовой отрасли был ученый Л.С. Таль.

Сегодня есть тенденция к более мелкому «дроблению» трудовой сферы права, к выделению из нее самостоятельных областей, например, «право соцобеспечения», «право наемного труда для публичных служебных функций» и др.

Труд – это целесообразная деятельность человека, реализующего свои умственные и физические способности для получения определенных материальных и духовных благ (продукта труда). При этом трудовая деятельность может осуществляться как индивидуально (самостоятельный труд), так и в обществе.

В процессе труда между людьми – участниками производства складываются определенные общественные отношения, которые называются трудовыми.

Согласно общей теории права круг каких-либо однородных общественных отношений является предметом той или иной отрасли международного или российского права.

Характерные свойства труда:

1. Осознанность действий. Это означает, что, прежде чем начать трудиться, человек создает в своем сознании проект, т.е. мысленно представляет себе результат труда. Например, как товаропроизводитель определяет, какие продукты, в каком количестве и когда надо производить. Неосознанные, инстинктивные действия не являются трудом.

2. Целесообразность действий. После того как создан проект, человек продумывает модель действий, а затем уже приступает к осуществлению заранее выработанных намерений. В нашем примере это означает: как эти продукты надо производить, какие ресурсы использовать, при помощи какой технологии.

3. Результативность действий. Любая деятельность завершается определенным результатом, но труду свойствен не просто результат, а общественно-полезный результат.

4. Общественная полезность действий. Люди производят блага не в одиночку, не изолированно друг от друга, а сообща, объединившись в трудовые коллективы или на основе более или менее прочных контактов между собой. Они производят эти блага для себя и для общества.

5. Энергозатратность действий. Проявляется в том, что на осуществление трудовой деятельности затрачивается определенная физическая и умственная энергия.

Существуют различные виды труда, и все их многообразие можно классифицировать по следующим критериям:

По содержанию труда различают:

1. Физический и умственный труд. Физический труд – простейший вид труда, требующий в основном затрат мышечной энергии работника. Умственный труд – умственные усилия людей, направленные на производство товаров и оказание услуг. Он характеризуется отсутствием прямого взаимодействия работника со средствами производства и обеспечивает потребности производства в знаниях, организации, управлении и т.п. Деление труда на умственный и физический носит условный характер, поэтому речь идет о преобладании умственных и физических усилий в труде;

2. Творческий и репродуктивный. Творческий – это труд созидательный, в процессе которого создается нечто качественно новое, неповторимое, оригинальное, уникальное. Репродуктивный труд – это воспроизведенный, заранее известный, не содержащий творческих элементов труд;

3. Простой и сложный труд. Простой труд – это труд неквалифицированный, не требующий от работника специальной профессиональной подготовки. Сложный труд – это квалифицированный труд, который создает в единицу времени большую стоимость, чем простой труд.

По степени участия человека в процессе труда различают:

- ручной труд, который осуществляется или полностью вручную, или с помощью ручных орудий труда;
- механизированный труд, который осуществляется с помощью механизированных орудий труда (например, сварки при помощи специализированного аппарата);
- машинный труд, когда основная работа выполняется машиной, управляемой работником без непосредственного приложения им физических усилий. Работник вручную выполняет лишь вспомогательную работу по управлению машиной и ее обслуживанию;
- автоматизированный труд, когда основная работа полностью автоматизирована, а вспомогательная работа автоматизирована частично. Работник контролирует правильность и стабильность настройки оборудования, и его загрузку;
- компьютеризированный труд, когда работа выполняется при помощи специально разработанных компьютерных программ, а работник осуществляет лишь управление и контроль за работой компьютера;
- высокотехнологический труд классифицируется в зависимости от степени прогрессивности, применяемых в процессе труда технологий.

По принадлежности к носителю трудовых функций различают:

- труд руководителя – умственный труд, связанный с управлением трудовым коллективом, объединяющим людей различных специальностей, работа которых нацелена на создание определенного результата (продукта, услуги и т.п.);
- труд специалиста – умственный труд, отличающийся профессиональной содержательностью, сложностью и интеллектуальностью, требующий для своего выполнения специального образования;
- труд исполнителя – труд работника, выполняющего работу или оказывающего услуги по заданию другого работника (руководителя).

2. Трудовое право – важнейшая отрасль российского права. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российского права. Само название данной отрасли говорит о том, что его предметом являются общественные отношения, связанные с трудом. Будучи самостоятельной отраслью права, трудовое право регулирует комплекс общественных отношений в сфере труда.

Трудовое право, как самостоятельная отрасль права представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Являясь самостоятельной отраслью, трудовое право имеет свой предмет и метод правового регулирования.

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

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

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Функции трудового права

Функции – это основные направления правового воздействия, органически присущие именно данной отрасли.

Функции трудового права дают представление о сущности и назначении отрасли. Они вытекают из задач трудового законодательства, нашедших отражение в ст. 1 ТК РФ.

В науке трудового выделяют две функции трудового права: защитную и производственную. Однако есть и другие мнения, что трудовое право выполняет наряду с защитной и производственной, социальную и воспитательную функции.

Защитная функция вытекает из природы отрасли трудового права, так как оно исторически формировалось для установления высокого уровня условий труда, защиты трудовых прав и интересов работников, охраны их здоровья.

Проявляется защитная функция в нормах, регулирующих время отдыха и ограничивающих рабочее время, в нормах институтов охраны труда, заработной

платы, разрешения трудовых споров. Эту функцию выполняют нормы, обязывающие работодателей оформить трудовой договор письменно, запрещающие необоснованный отказ и дискриминацию при приеме на работу, перевод на другую работу без согласия работника. Законодательство устанавливает минимальный уровень гарантий для всех работников, который не может быть понижен работодателем.

Производственная функция предназначена для работодателей как стороны трудового процесса, нормы в рамках этой функции действуют именно в их пользу:

- стимулирование эффективности производственного процесса;
- требования трудовой дисциплины;
- полномочия в отношении наемного персонала;
- разные формы ответственности сотрудников;
- значительное использование ресурсов и пр.

Социальная функция трудового права состоит в том, что она решает проблемы занятости населения, создает равные правовые возможности для участия в труде, в повышении образования и квалификации, проявлении творческих способностей, в выполнении работниками различных социальных ролей в обществе (например, семейных обязанностей). Трудовое право обеспечивает социальный диалог между работниками и работодателями.

Воспитательная функция трудового права отражается в нормах, регулирующих трудовую дисциплину, поощрения за труд, материальное стимулирование высококачественного труда. Воспитательное значение имеют нормы о дисциплинарной и материальной ответственности как работников, так и работодателей. Добросовестного, ответственного, инициативного работника воспитывают нормы институтов трудового договора, заработной платы, охраны труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

4. Предмет трудового права

Предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений. Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права. Впервые в ТК РФ (ст. 15) дается понятие трудовых отношений.

Сторонами трудового отношения выступают *работник и работодатель*.

Законодатель в ст. 1 ТК РФ предусматривает, что предмет трудового права составляют не только трудовые отношения, но иные непосредственно связанные с ними отношения.

Таких отношений – девять групп, так как Федеральным законом от 30.06.2006 № 90–ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» в ст. 1 ТК РФ

включена новая группа, а именно: отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые отношения, составляющие предмет трудового права, характеризуются следующим:

- это договорные отношения, поскольку возникают они на основе трудового договора;
- объектом трудовых отношений является труд (деятельность по реализации способностей человека к нему);
- это работа определенного рода, в соответствии с заранее обусловленной трудовой функцией;
- работа осуществляется лично работником в условиях подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем.

Предмет трудового права включает:

- 1) собственно трудовые отношения;
- 2) другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения (ст. 1 ТК РФ):
 - по организации труда и управлению трудом;
 - по трудоустройству у данного работодателя;
 - по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
 - по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
 - по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - по разрешению трудовых споров;
 - по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда наемных работников.

5. Метод трудового права

Под методом отрасли права понимается специфичная, т.е. обусловленная предметом правового регулирования, совокупность способов (приемов) правового регулирования, при помощи которой государство обеспечивает необходимое поведение участников определенного комплекса общественных отношений.

Существует три исходных, первоначальных способа воздействия права на общественные отношения в нужном обществе направлении, которые могут использоваться законодателем в отдельности или в совокупности:

- *дозволение (поступайте, как сочтете нужным),*
- *предписание (поступайте только так),*
- *запрет (так не поступайте).*

Их юридическая природа заключается в закреплённости каждого способа соответствующими правовыми нормами.

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений:

- *публично-правовой* (императивный – подчинение одной стороны другой);
- *частно-правовой* (диспозитивный – заключение гражданско-правовых договоров).

Если граждане России реализуют конституционное право на труд в качестве наемных работников, заключая трудовой договор, то возможна (и чаще всего она имеет место) комбинация методов.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента: имущественный, управленческий и охранительный, то особенности каждого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он оказывает различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Предметный признак трудового права, обладающий вполне определенной спецификой, накладывает своеобразный отпечаток на его метод.

Выделяют следующие *особенности метода трудового права*.

1. Спецификой метода является сочетание законодательного и локального регулирования, а также нормативного и договорного регулирования.

2. В современном законодательстве акцент смещается на локальное и договорное регулирование. Законодательное регулирование трудовых отношений в масштабе страны обеспечивает единство условий труда и их дифференциацию в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, особых условий труда некоторых категорий работников.

Установлены государственные гарантии прав и свобод субъектов трудового права: ограничение продолжительности рабочего времени, продолжительности ежегодного отпуска, определение минимального размера оплаты труда

и минимальных размеров надбавок и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, гарантий при увольнении и др.

Дифференциация нашла отражение в части четвертой ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Метод трудового права проявляется и в особых основаниях возникновения трудовых правоотношений, их изменения и прекращения.

Основанием возникновения трудового правоотношения выступает трудовой договор. Иногда трудовые отношения могут возникнуть на основании сложных юридических составов, когда заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу, избрание на должность, направление на работу в счет квоты и прочее.

Трудовой договор заключается свободно.

Гарантией такой свободы служит запрещение принудительного труда и провозглашение свободного выбора труда, согласия гражданина, ищущего работу. Договорный характер возникновения трудового правоотношения предопределяет порядок его изменения и прекращения. Изменение условий договора происходит по соглашению сторон. Так, осуществляется перевод на другую работу, в другую местность и изменение иных условий труда, определенных трудовым договором.

Соглашение сторон является общим основанием прекращения трудовых отношений.

6. Понятие и назначение принципов права. Классификация принципов трудового права

Принципы правового регулирования труда – руководящие идеи, исходные начала, представляющие собой ориентиры в формировании данной отрасли права.

В юридической науке принципы права традиционно относят к основополагающим элементам структуры права. Без них осуществление регулятивной функции права было бы осложнено, а правовое регулирование приняло бы противоречивый характер.

Принципы трудового права, нашедшие отражение в ст. 2 ТК РФ, имеют методологическое значение для создания новых правовых норм, которые не могут им противоречить.

Рассмотрим их более подробно.

Запрет на принудительный труд и любые виды дискриминации.

Принудительным трудом называют выполнение работы под угрозой наказания. Есть показатели, когда работник принуждается к такому труду, но по закону может от него отказаться. Это возможно, если: сроки выплаты заработной

платы нарушены, или она была выплачена не в полном размере, есть угроза для жизни и здоровья сотрудника, в особенности, отсутствие безопасных условий труда, которые должен быть обеспечить работодатель или работа выполняется в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Право на выбор труда, включая право свободного выбора профессии и рода деятельности.

Оказание помощи в трудоустройстве и защита от безработицы.

Государство берет на себя обязательства оказывать бесплатное содействие в поиске работы, в ее выборе и помощь по трудоустройству. В случае, если гражданина признают безработным, ему полагается пособие. Когда граждане проходят переподготовку профессионального характера, им полагается стипендия.

Обеспечение равенства в правах и возможностях всем сотрудникам.

Обеспечение прав каждого гражданина на защиту всех его прав.

Наличие права на забастовку и решение коллективных споров.

Право на обязательное социальное страхование каждого сотрудника.

К принципам регулирования трудовых отношений относится также *право работника на получение достойных условий труда*, куда входит обеспечение правил личной гигиены, требований безопасности, право на ежегодный отпуск.

Основные принципы трудовых отношений включают и *обеспечение сотрудника своевременной выплатой заработной платы*, которая должна быть не ниже установленного законом минимума.

Принципы трудовых отношений включают *свободу труда*, которая может проявляться в различных формах. Суть ее состоит в том, что каждый гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью, вступать в трудовые взаимоотношения с выбранным им работодателем либо вообще не работать. Это является правом.

Свобода труда реализовывается путем оформления трудового договора, согласно которому гражданину определяется его трудовая функция и вид деятельности на рабочем месте. Свобода трудового договора реализуется не только тогда, когда он заключается. Она доступна также и на стадии расторжения, если это произошло по желанию сотрудника.

Социальное страхование подразумевает:

- оплату медицинских расходов;
- материальное пособие по причине временной нетрудоспособности;
- ежемесячные пособия по уходу за ребенком до того периода, пока он не достигнет 1.5 лет;
- выплаты по беременности и родам;
- единовременные пособия по факту рождения ребенка;
- пенсионные выплаты;
- пособия по инвалидности или потере кормильца.

7. Понятие системы трудового права, ее составные части. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права

Первичным элементом системы трудового права является правовая норма, которое представляет собой общеобязательное правило поведения субъекта, закрепленное в нормативном правовом акте. Результатом взаимодействия однородных правовых норм являются более сложные системные правовые образования – правовые институты, представляющие следующий, более высокий структурный уровень системы трудового права. Поэтому, система трудового права рассматривается как объективно необходимое соединение норм трудового права с их одновременным внутренним подразделением на взаимосвязанные и взаимодействующие правовые институты, отражающие реально существующую систему отношений, входящих в предмет трудового права.

Систему отрасли трудового права можно определить, как совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в подразделения (институты) в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Вся система отрасли трудового права делится на две части: *общую и особенную*.

В общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, входящие в предмет трудового права. Они регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, на которых они работают.

Нормы общей части определяют субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, устанавливают их правовой статус, определяют основные принципы и задачи правового регулирования, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм. При этом институты располагаются последовательно в соответствии с динамикой возникновения и развития трудового отношения.

Начинается особенная часть трудового права с института содействия занятости и трудоустройства у данного работодателя, за ним следует центральный институт особенной части – трудовой договор, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения (приема на работу), изменения (перевода) и прекращения (увольнения), а также нормы о защите персональных данных работника.

Систему трудового права следует отличать от системы трудового законодательства, которое помимо ТК РФ (базовый источник российского трудового

законодательства) включает также общепризнанные принципы и нормы международного права, и международные договоры РФ.

Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.

Необходимость *разграничения трудового права и гражданского права* возникает в связи с тем, что они регулируют отношения в области трудовой деятельности.

Разграничение рассматриваемых отраслей права следует проводить прежде всего по предмету.

Предмет гражданского права и предмет трудового права составляют различные по своей природе и особенностям общественные отношения.

В гражданском праве – это имущественные отношения, связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому и др.

Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Если предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, выступает овеществленный труд, продукт труда (его результат), то предметом трудового права является живой труд, процесс труда и получение его результата.

В гражданском праве, как справедливо обращается внимание в юридической литературе, отсутствуют институты рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, дисциплины труда и дисциплинарной ответственности, охраны труда и другие институты, которые характеризуют систему отрасли трудового права¹.

Работа, выполняемая субъектами гражданско-правовых отношений, не вносится в трудовую книжку, не засчитывается в стаж работы по специальности, им не предоставляются отпуска, гарантии, компенсации и т.д., как работникам, вступившим в трудовые отношения на основании трудового договора.

Необходимость отграничения трудового права от административного права возникает в связи с присущими им элементами управления.

Предметом административного права являются отношения по осуществлению исполнительно-распорядительной деятельности государственных органов.

Для трудовых отношений характерно подчинение внутреннему трудовому распорядку и распоряжениям работодателя (руководителя), которые не выходят за пределы управления совместным процессом труда у работодателя. Поэтому связи руководителей с работниками по организации и управлению совместным трудом носят характер производственного, а не административного управления.

¹Пашкова Г.Г. Трудовое право : учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018.- С. 15.

Являясь важнейшим звеном трудовых отношений, они опосредуются нормами трудового права.

Трудовое право также отличается и от права социального обеспечения.

Предмет права социального обеспечения, в отличие от предмета трудового права, составляют общественные отношения, складывающиеся при реализации гражданами права на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца. Они возникают между гражданами и специализированными органами государства по поводу предоставления отдельных видов обеспечения (пенсии, пособия, услуги и др.) из различных государственных фондов. Столь же существенные различия и в методах регулирования.

Методу права социального обеспечения не свойствен договорный порядок возникновения и изменения правоотношений. Права и обязанности субъектов правоотношений социального обеспечения определяются, как правило, непосредственно нормами права, устанавливаемыми государством.

Тема № 2. Источники трудового права

Вопросы для изучения:

1. Понятие «источники трудового права». Классификация источников трудового права
2. Локальные нормативные акты
3. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц
4. Трудовое отношение и трудовое правоотношение. Стороны трудовых правоотношений
5. Содержание трудовых правоотношений
6. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений
7. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 1–2

1. Понятие «источники трудового права». Классификация источников трудового права

В юридической науке категория «источники права» обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах.

Во-первых, к источникам права относят объективные факторы, порождающие право, как социальное явление. Это материальные условия жизни общества, экономические, социальные, политические потребности тех или иных слоев, групп, которые вызывают необходимость принятия или дополнения, изменения нормативных правовых актов.

Во-вторых, понятие «источник права» связывают с деятельностью государства по формированию права, приданию ему формы закона или других нормативных правовых актов. В этом юридическом смысле слова под источниками права понимают результаты правотворческой деятельности компетентных государственных органов.

Источники трудового права – это разнообразные по своему характеру и сфере действия нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения и представляющие собой определенную систему.

Понятие «трудовое законодательство» толкуется и в широком смысле, как вся совокупность источников, и в узком смысле – только как законы о труде.

Так, в ст. 9 ТК РФ понятие «трудовое законодательство» применяется в широком смысле, объединяющем как законы, так и иные нормативные правовые акты.

Источники трудового права *классифицируются по различным критериям.*

Например, по сфере действия различают акты федерального законодательства, региональные и локальные нормативные акты.

По юридической силе система источников трудового права может быть представлена двумя группами: законами и подзаконными актами.

Особое место в ряду источников права, в том числе трудового права, занимает Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ), которая была принята 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Конституция РФ закрепляет положения принципиального характера, относящиеся к понятию и содержанию источников трудового права, в ней подчеркивается, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров являются составной частью ее правовой системы.

Основу правового регулирования трудовых отношений составляет ст. 37 Конституции РФ, которая закрепляет свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы.

Работающему по трудовому договору гарантируются выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, ограничение продолжительности рабочего времени.

Статья 37 Конституции РФ признала право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения включая право на забастовку.

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные законы. Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает ТК РФ, который был принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. Это кодифицированный источник трудового права, он регулирует весь комплекс отношений, входящих в предмет данной отрасли права.

Значение ТК РФ состоит в том, что он регламентирует трудовые отношения десятков миллионов граждан, заключивших трудовые договоры с работодателями, придает этим отношениям определенность, обеспечивает защиту трудовых прав и интересов работников.

Особое место ТК РФ в ряду иных федеральных законов подчеркнуто в ст. 5: нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать кодексу.

В случае противоречия между ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ.

Если принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения в кодекс изменений и дополнений.

Таким образом, ТК РФ обладает большей юридической силой, чем какой-либо иной федеральный закон, содержащий нормы трудового права.

К числу подзаконных источников трудового права относятся указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств. В ряде случаев ТК РФ прямо указывает на необходимость принятия того или другого акта Правительством России для конкретизации проведения в жизнь законодательных решений.

У источников трудового права есть определенные особенности. Трудовое законодательство отнесено к совместной компетенции Российской Федерации и ее субъектов. Поэтому наряду с федеральными законами принимаются и законы субъектов Российской Федерации.

ТК РФ разграничивает компетенцию федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ в части принятия законов

Определив круг вопросов, которые решаются в федеральном законодательстве, кодекс отдает оставшиеся аспекты отношений для регулирования законодательным органам субъектов России. Законы субъектов Российской Федерации не должны противоречить федеральному законодательству.

Если принимается федеральный закон, который иначе регулирует соответствующие отношения, то применяется именно федеральный закон, а закон субъекта Российской Федерации должен быть изменен или отменен.

Примеры: Закон Ленинградской области от 15 марта 2017 г. № 12–ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившими силу некоторых областных законов», Закон Приморского края от 25.04.2013 № 188–КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края».

Качественно новыми источниками трудового права являются генеральные, региональные, отраслевые и иные соглашения.

Это договорные акты, заключаемые на трехсторонней или двухсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать орган государственного управления, обеспечивая социальное партнерство.

Среди соглашений особое место занимает коллективный договор, заключаемый в организации или у индивидуального предпринимателя.

Применительно к юридической иерархии источников трудового права соглашения занимают положение между законодательными актами и локальными нормативными актами.

Пример: Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2022–2024 годы. Подписано сторонами 27 апреля 2022 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 8 июня 2022 г., регистрационный № 13/22–24.

2. Локальные нормативные акты

Локальные нормативные акты, занимая низшую ступень в системе источников трудового права, не должны противоречить законам и иным нормативным актам, и соглашениям, а также имеют ограниченную сферу действия (в пределах соответствующей организации – работодателя или индивидуального предпринимателя).

Основой для их принятия является общее дозволение работодателям, вытекающее из природы работодательской власти.

Принятые локальные нормативные акты могут быть не по любым вопросам. Объективным ограничителем полномочий работодателя служит компетенция последнего, которая определена законодательством.

Различают акты, принимаемые работодателем самостоятельно и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом мнения профсоюзного органа работодатель принимает локальные нормативные акты только в случаях, предусмотренных законом, подзаконными актами, коллективным договором, соглашениями.

Так, работодатель учитывает мнение работников при установлении систем оплаты и стимулирования труда, в том числе повышенных размеров оплаты за работу в ночное время, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни; при введении новых норм труда, суммированного учета рабочего времени; при утверждении правил внутреннего трудового распорядка; при разработке инструкций по охране труда.

В иных случаях работодатель принимает локальные нормативные акты самостоятельно (положения о порядке обработки персональных данных, о командировочных расходах, должностные инструкции и пр.).

Закон не предусматривает перечня локальных нормативных актов, однако установил важное правило: локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников и противоречащие законодательству, коллективному договору, соглашениям либо принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа, являются *недействительными*. Они могут быть оспорены в суде или в инспекции по труду.

Значение локальных нормативных актов велико, так как они позволяют более гибко и эффективно регулировать трудовые отношения, учитывать специфику условий труда работников у конкретного работодателя и его финансовое положение.

3. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц

Для источников трудового права практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия. Правила вступления в силу законов в полной мере применимы к источникам трудового права. Законы вступают в силу через 10 дней после их официального опубликования, если иные сроки не указаны в самом законе.

Так, ТК РФ определяет момент введения его в действие в заключительных положениях: кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 г. Здесь же содержится важное правило о применении кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие.

Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ, затрагивающие права и свободы граждан, организаций, вступают в силу по истечении семи дней после официального опубликования. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после их официального опубликования, если самими актами не установлен иной порядок вступления в силу.

Прекращают свое действие акты при официальной отмене или истечении срока, на который были приняты.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, действуют не только во времени, но и в пространстве.

Они распространяются на трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения на всей территории страны. Исключения возможны, если это прямо предусмотрено законом.

Законы и нормативные акты субъектов России, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации. Локальные нормативные акты действуют в пределах соответствующей организации – работодателя или индивидуального предпринимателя.

Трудовое законодательство предусматривает широкую сферу действия и распространяется на *всех работодателей* независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, как на юридических, так и на физических лиц. Точно так же оно распространяется на трудовые отношения *всех работников*, в том числе иностранных граждан, лиц без гражданства (и на трудовые отношения в организациях, созданных или учрежденных ими либо с их участием), работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законом или международным договором.

4. Понятие трудовых правоотношений. Стороны трудовых правоотношений

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом трудовое отношение регламентируется всесторонне, определяются основания его возникновения, стороны (работник и работодатель) и содержание.

Права и обязанности сторон указаны в ч. 3 и 4 ст. 20, в ст. 21 и 22 ТК РФ. Отсюда можно сделать вывод, что стороны трудового отношения, реализуя права и обязанности, наряду с фактическими могут находиться в соответствующих юридических связях.

Далее, в ст. 56 ТК РФ, законодатель говорит о трудовых правоотношениях, которые возникли под воздействием правовых норм.

Трудовое правоотношение – одна из основных категорий трудового права.

Это правоотношение представляет юридическую форму выражения трудового отношения, складывающегося между работником и работодателем.

Добровольная юридическая связь работника и работодателя устанавливается в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Права и обязанности охватывают различные стороны трудовой деятельности работника и организующей роли работодателя.

По своему содержанию трудовое правоотношение является сложным, так как характеризуется наличием множества прав и обязанностей у обеих сторон отношения.

Характерный признак трудового правоотношения – подчинение работника внутреннему распорядку, установленному работодателем, соблюдение технологических правил, правил охраны труда, режима рабочего времени, норм труда.

Работник подчиняется распоряжениям, трудится под управлением, контролем работодателя и в его интересах.

Трудовое правоотношение носит личный характер, что прямо подчеркнуто в ст. 15 и 56 ТК РФ.

Выполнение трудовых обязанностей через представителя недопустимо. К личному выполнению трудовых обязанностей работник побуждается тем, что именно на его личный персонифицированный счет идут отчисления в пенсионный фонд. Личное выполнение обязанностей имеет значение и для работодателя, который подбирает работников по деловым, профессиональным качествам. В этом случае работник реализует свои способности с наибольшей отдачей.

Личный характер трудового правоотношения ведет к возложению на работодателя ряда обязанностей (обеспечение защиты персональных данных, защиты жизни и здоровья работника, недопустимость физического воздействия и пр.).

Трудовое правоотношение является возмездным. Обязанность работодателя оплачивать труд работника сформулирована как важнейшая, неразрывно связанная с выполнением работником трудовой функции.

Закон предусматривает комплекс мер, гарантирующих работникам выплату заработной платы и предусматривающих ответственность работодателя за нарушение этой обязанности.

Трудовое правоотношение является также длящимся. Оно существует, как правило, продолжительное время, не прерывается ни болезнью работника, ни использованием отпуска или выходных и праздничных дней, тем более – регламентированных перерывов в течение рабочего дня или недели.

Определение признаков трудового правоотношения имеет как теоретическое, так и практическое значение, поскольку в последние годы наблюдается тенденция сокрытия трудовых отношений, «маскирование» их гражданско-правовыми договорами.

К сожалению, работодатели идут на различные «уловки» с целью уменьшения налогового бремени, уклонения от предоставления гарантий, положенных работникам по трудовому законодательству.

Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве, в отличие, например, от гражданского права, правосубъектность включает в себя три элемента:

трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

трудовую дееспособность – способность в соответствии с трудовым законодательством лично приобретать и осуществлять своими действиями трудовые права и обязанности;

трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

Стороны трудовых правоотношений.

Субъектами трудового правоотношения являются *работник и работодатель*.

Работником может быть физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью.

В основе правосубъектности лежит фактическая способность к труду, которая возникает по мере физического и психического взросления человека. Поэтому возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда человек становится способен к регулярному труду.

Возраст приема человека на работу – достижение им 16 лет (ст. 20 и 63 ТК РФ), за исключениями, установленными законом. Состояние волевой способности к труду также учитывается при определении трудовой правосубъектности потенциального работника.

В трудовом праве нет деления на трудовую правоспособность и дееспособность, что связано с личным характером трудовых отношений – трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно.

Верхний возрастной предел трудовой правосубъектности законодательством не установлен.

Работодатель – это субъект, предлагающий работу и организующий труд работников. Работодателем может быть физическое либо (как зарегистрированное, так и нет) юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодателем в трудовых правоотношениях может быть любое юридическое лицо независимо от организационно–правовой формы и формы собственности.

Обособленные подразделения юридического лица (филиалы, представительства) не являются стороной трудового договора. Руководители обособленных подразделений юридического лица могут действовать от имени последнего, в том числе заключать трудовые договоры, на основании доверенности, выданной юридическим лицом – работодателем. Если руководителю обособленного подразделения не дано такого полномочия, трудовые договоры с работниками заключаются работодателем – юридическим лицом.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица. Они действуют на основании законов и учредительных документов.

5. Содержание трудовых правоотношений

Содержание правоотношений: взаимные права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором (соглашением).

Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель – соблюдать трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством.

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены в ст. 22 ТК РФ. Работодатель несет все виды юридической ответственности за невыполнение обязанностей в трудовых отношениях.

Права и обязанности работодателя – ст. 22 ТК РФ.

Права и обязанности работники – ст. 21 ТК РФ.

6. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений служат *юридические факты*. Как правило, это действия той или другой стороны трудового правоотношения или согласованные действия, соглашения.

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор – соглашение, заключаемое работником и работодателем в соответствии с правилами, установленными ТК РФ.

Трудовой договор – ведущая, основная форма реализации права граждан на труд. Миллионы людей работают по трудовому договору, который определяет условия труда конкретного работника.

Трудовые правоотношения возникают на основе трудового договора, в связи с избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности. Такой порядок и перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, может быть предусмотрен законом, иным нормативным актом, уставом юридического лица. ст. 16 ТК РФ.

Так, при замещении должностей педагогических работников (за исключением деканов и заведующих кафедрами), научных работников, государственных служащих заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

ТК РФ называет основанием возникновения трудовых отношений фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор оформлен надлежащим образом.

Это правило преследовало цель защитить работников от навязываемых работодателем фактических трудовых отношений. Его следует рассматривать в совокупности с нормой ст. 67 ТК РФ о том, что работодатель обязан оформить трудовой договор в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска к работе.

Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон, что предполагает согласованные действия субъектов трудового отношения (ст. 72 и 72.2 ТК РФ).

В некоторых случаях возможно изменение условий трудового договора в результате односторонних действий. Например, при исключительных, чрезвычайных обстоятельствах (катастрофы техногенного или природного характера, производственные аварии и др.) работодатель вправе временно перевести работника на другую работу.

Также, в некоторых случаях, работник вправе требовать перевода (в частности, беременная женщина при наличии медицинского заключения).

Прекращение трудового договора возможно в результате как действий, так и событий.

Действиями являются совместные волеизъявления работника и работодателя или одностороннее волеизъявление стороны (п. 1 ст. 77, ст. 80 и 81 ТК РФ).

Трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от его участников: в связи с истечением срока, со смертью работника, наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению работы.

7. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права

Поскольку предмет трудового права составляют и иные отношения, связанные с трудовыми, в них участвуют другие субъекты.

Это могут быть представители работников и работодателей (профессиональные союзы, союз промышленников и предпринимателей), которые вступают в отношения по управлению трудом и по его организации, в отношения социального партнерства.

В отношениях по надзору и контролю участвует такой орган, как государственная инспекция труда. При рассмотрении трудовых споров участниками соответствующих отношений являются органы, разрешающие споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы).

В сфере труда и занятости особую роль играют *профессиональные союзы*. Работники объединяются в профсоюзы для защиты своих прав и интересов. Право создавать профсоюзы предусмотрено в ст. 30 Конституции РФ.

Свобода деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов, гарантируется законом. Для понимания статуса профсоюзов необходимо учитывать, что государство не вмешивается в их внутренние дела. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Профсоюзы могут иметь права юридического лица и в этом качестве регистрируются в уведомительном порядке.

В своей деятельности профсоюзы независимы от органов государственной власти и управления, работодателей и их объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Они обладают имущественной самостоятельностью, как любое юридическое лицо.

Содержание правового статуса профсоюзов составляют права, обязанности, гарантии прав и ответственность профсоюзов.

Основные права и обязанности профсоюзов обусловлены выполнением ими представительной и защитной функций.

Представительная функция нашла отражение в главах 3–9 ТК РФ о социальном партнерстве (отдельная тема).

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов своей организации. Вместе с тем, они могут защищать и интересы тех, кто не состоит в организации, по их просьбе и по собственной инициативе.

Деятельность профсоюзов гарантирована тем, что признается их имущественная неприкосновенность и защита права собственности. Профсоюзы вправе учреждать забастовочные, страховые и иные фонды в соответствии с уставами. Организации обязаны предоставлять первичным профсоюзным организациям

безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, размещения информации.

В организациях с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и др.

Гарантиями прав профсоюзов являются также правила, обязывающие государственные органы содействовать профсоюзам, предусматривающие невмешательство государственных и муниципальных органов управления в их деятельность.

На государственные органы возлагаются надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов, привлечение к административной ответственности лиц, нарушающих права профсоюзов или препятствующих их деятельности.

Профсоюз не несет юридической ответственности, за исключением случая возмещения убытков, причиненных проведением незаконной забастовки.

Тема № 3. Социальное партнерство

Вопросы для изучения:

1. *Социальное партнерство в сфере труда*
2. *Правовые акты социального партнерства*
3. *Коллективные переговоры*
4. *Коллективные договоры, их содержание*
5. *Действие коллективного договора*
6. *Соглашение*
7. *Ответственность сторон социального партнерства*

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 3

Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92–ФЗ

1. Социальное партнерство в сфере труда

Коллективное трудовое право – это наименование блока правовых норм отрасли трудового права, которые регламентируют тесно связанные с трудовыми отношениями социального партнерства. Это система правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения.

С юридической точки зрения можно сказать, что это правовая форма выражения отношений социального партнерства, сотрудничества работников, работодателей, а также государственных и муниципальных органов. Это предложенная законодателем модель взаимоотношений, правовая форма.

Субъектами коллективного трудового права могут быть объединения лиц, организаций, статус которых закреплен в нормах трудового права, т.е. они должны быть и субъектами трудового права.

Прежде всего необходимо разграничивать в рамках субъектов: стороны и участников.

Сторонами выступают те, кто имеет непосредственный субъективный интерес в осуществлении взаимодействия и регулировании отношений таким образом.

Таковыми выступают работники и работодатель (если речь идет о локальном уровне) и работодатели (если речь идет о более высоких уровнях социального партнерства).

Социальное партнерство представляет собой совокупность способов, с помощью которых работники и их представители, работодатели и их представители, органы государственной власти, органы местного самоуправления осуществляют согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Назначение социального партнерства – обеспечение социального мира в обществе, достижение компромиссов.

Система социального партнерства включает несколько уровней, на каждом из которых устанавливаются основы правового регулирования труда, а на последнем, низшем, уровне устанавливаются также конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Принципы социального партнерства – это основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать стороны социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

1. Принцип равноправия сторон обеспечивается прежде всего гарантиями независимости организаций работников и работодателей.

2. Принцип уважения и учета интересов сторон.

3. Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях.

4. Принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (например, государство не может издавать законы и иные нормативные правовые акты, нарушающие права сторон социального партнерства).

5. Принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, равнозначен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнерства.

6. Принцип полномочности представителей сторон. Полномочность представителей субъектов социального партнерства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в конкретных переговорах.

7. Принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, состоит в том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе обязать представителей сторон социального партнерства провести переговоры по каким-либо определенным вопросам.

8. Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств вытекает из свободы сторон в обсуждении вопросов труда. В силу данного принципа никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые в партнерском порядке.

9. В силу принципа реальности обязательств сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить.

10. Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характеристике коллективного договора, соглашения как пра-

вового акта, регулирующего социально–трудовые отношения. Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

11. Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений является одним из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. Без осуществления постоянного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение.

12. Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений вытекает из принципа обязательности выполнения коллективного договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа.

Формы социального партнерства – это способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия сторон социального партнерства в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. (ст. 27 ТК РФ).

Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства выступает проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров, соглашений.

Не менее значимо проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно.

Формой социального партнерства является участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (участие в процедурах урегулирования трудовых споров, в рамках которых решение об урегулировании спора принимают представители работников и работодателей – комиссии по трудовым спорам, урегулирование коллективных трудовых споров).

Основными формами участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ) являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- 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 ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В Российской Федерации социальное партнерство может осуществляться на *шести уровнях*: ст. 26 ТК РФ

- 1) федеральном (Российской Федерации в целом);
- 2) межрегиональном (двух и более субъектов Российской Федерации);
- 3) региональном (субъекта Российской Федерации);
- 4) отраслевом (определенной сферы экономической деятельности);
- 5) территориальном (муниципальных образований);
- 6) локальном (конкретного работодателя).

2. Правовые акты социального партнерства

Понятие социального партнерства было упомянуто впервые в Указе Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» от 15 ноября 1991 г. № 212 (утратил силу), но определение дано только в ТК РФ. Указ расширял сферу договорного регулирования и круг его участников, вводя в практику заключение генеральных и региональных отраслевых соглашений по социально-экономическим вопросам.

Так, было упорядочено заключение коллективных договоров для сферы предпринимательства и региональных отраслевых и иных социально-экономических соглашений на уровне отрасли.

Стоит отметить, что первая версия документа была принята еще в 1970, что указывает на то, что еще до времени начала распада Советского Союза уже предпринимались меры по переходу на новую систему. В дальнейшем этот указ потерял силу.

Далее, социально-партнерские отношения получили развитие в Законе Российской Федерации от 11.03.1992 № 2490–1 «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу).

Впервые в истории трудового права России этот закон урегулировал порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерские отношения на более высоких, чем производство, пяти уровнях.

Так Закон, впервые ввел термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», а также обозначил стороны социального партнерства.

1 мая 1999 г. был принят Федеральный закон от 01.05.1999 № 92–ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений», согласно которому, впервые на законодательном уровне возникло регулирование социально-трудовых отношений, совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегулированию коллективных трудовых споров, а также была сформирована правовая основа деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

С 1 февраля 2002 года вопросы социального партнерства в сфере труда регулируются разделом II части второй ТК РФ, который вместе с федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» с момента признания утратившим силу Законом о коллективных договорах и соглашениях стал основным федеральным правовым актом, регулирующим рассматриваемую сферу на федеральном уровне.

3. Коллективные переговоры, их содержание

Определение коллективных переговоров дается в Конвенции МОТ «О содействии коллективным переговорам».

Под ними понимаются все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости;
- б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. не существует таких вопросов в отношениях по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров.

Стороны коллективных переговоров самостоятельно определяют конкретную процедуру проведения коллективных переговоров.

Универсальными участниками коллективных переговоров являются представители работников и работодателей.

Инициатором начала коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Предложение о начале коллективных переговоров выдвигается от имени представителей работников или работодателей органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения.

Предложение о начале коллективных переговоров направляется инициатором другой стороне (сторонам) в письменной форме. Сторона, получившая указанное предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

Вступление в переговоры осуществляется посредством назначения (выбора) лиц, участвующих в коллективных переговорах от ее имени, и направления соответствующего решения инициатору коллективных переговоров.

Решение о вступлении в переговоры принимается органом, к компетенции которого отнесено принятие конкретного решения. Процедура принятия данного решения определяется соответствующими уставами и регламентами.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговоров письменного ответа от другой стороны.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий. Коллективные переговоры проводятся соответствующими комиссиями, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе.

Перечень вопросов, являющихся предметом коллективных переговоров, определяется их участниками самостоятельно.

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения, либо протокола разногласий.

Участники переговоров самостоятельно определяют сроки, место и порядок их проведения.

Схематично порядок можно представить следующим образом:

- 1) согласование организационных вопросов и обсуждение регламента;
- 2) определение повестки и обсуждение перечня вопросов, подлежащих обсуждению;
- 3) согласование вопросов, которые утверждены в перечне, обсуждение проектов, их отдельных положений, внесение поправок, дополнений в проект соглашения;
- 4) согласование вопросов и составление протокола разногласий;
- 5) принятие решения, подписание коллективного соглашения, либо подписание в той части, которую согласовали, и подписание протокола разногласий либо же просто подписание протокола разногласий.

Отсутствие согласованного решения по тем или иным вопросам, являющимся предметом коллективных переговоров, оформляется протоколом разногласий.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, ТК РФ устанавливает определенные гарантии и компенсации.

Договоренности, достигнутые сторонами по итогам коллективных переговоров, оформляют в форме актов социального партнерства.

В России существует два разных понятия, обозначающих правовые акты, принимаемые социальными партнерами:

коллективный договор – акт, заключаемый на локальном уровне,

соглашение – акт, заключаемый на уровнях выше локального.

4. Коллективный договор

Сущность коллективного договора заключается в согласовании интересов работников и работодателя, в установлении договорного регулирования трудовых отношений. Он выступает основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений в организациях.

Коллективный договор рассматривается как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Представители работников и работодателей имеют возможность проявить инициативу по проведению переговоров и заключению коллективного договора.

Представитель стороны, получивший письменное уведомление о вступлении в переговоры, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней с момента получения уведомления.

Порядок проведения переговоров соответствует основным принципам социального партнерства.

В практике сложилась следующая процедура. Образуется комиссия из равного числа представителей сторон, наделенная необходимыми полномочиями. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами.

Работодатель и его представители обязаны направить другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

Проект коллективного договора, подготовленный комиссией, обсуждается в подразделениях организации и дорабатывается с учетом замечаний и предложений. Затем проект утверждается общим собранием (конференцией) коллектива и подписывается представителями сторон. На этом коллективные переговоры завершаются.

Если сторонами не достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные положения могут стать предметом дальнейших переговоров или разрешаться в соответствии с кодексом, иными федеральными законами. Это правило снимает проблему, возникавшую на практике, когда в течение длительного времени стороны не могли найти компромисса и сохранялась напряженность в отношениях.

Подписанный коллективный договор и приложения к нему направляются работодателем на уведомительную регистрацию в органы по труду.

С уведомительной регистрацией вступление в силу коллективного договора не связано – юридическое значение имеет акт подписания коллективного договора сторонами. Регистрация осуществляется в целях статистического учета договоров.

5. Действие коллективного договора. Содержание коллективного договора

Законодатель отказался от жесткой регламентации содержания коллективного договора.

В ТК РФ предлагается примерный круг вопросов, решаемых в коллективном договоре. Рекомендации Министерства труда Российской Федерации ориентируют стороны на более четкое и конкретное установление условий коллективных договоров с учетом решения вопросов, вызывающих сложности на практике и трудовые споры.

Коллективным договором в соответствии с ч. 2 ст. 41 ТК РФ, регулируется широкая сфера правоотношений (эти группы отдельно вписываются в коллективный договор по разделам и подробно указываются те положения, которые были согласованы сторонами):

1) *формы, системы и размеры оплаты труда* – условия относительно заработной платы установленные в коллективном договоре, будут распространяться на работников конкретной профессиональной группы;

2) *выплата пособий, компенсаций* – на основании ч. 2 ст. 135 ТК РФ могут устанавливаться доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера (например, выплаты работникам за стаж работы в конкретном предприятии, выплата пособий в случае болезни, по декретному отпуску и т. д.). Также, в ст. 236 ТК РФ представлена возможность получения денежной компенсации в случае задержки выплат, причитающихся работнику;

3) *занятость, переобучение, условия высвобождения работников* – здесь идет речь о повышении профессиональной квалификации работников. Например, решение Московской трехсторонней комиссии № 77–869 от 18.04.2016 по регулированию социально трудовых отношений от 25 февраля 2016 г. «О заключении коллективных договоров и отраслевых соглашений в городе Москве и порядке их регистрации» содержит пункты в соответствии с которыми рекомендуется включать в коллективные договоры следующие пункты:

- предоставлять за счет средств организации возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи;

- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми, а также не допускать в случае реорганизации высвобождение работников, имеющих трех и более детей, либо ребенка инвалида, а также работников, являющихся родителями одиночками.

Это обусловлено тем, что трудовое законодательство ориентировано на поддержание слаботзащищенных групп населения и содействие им;

4) *экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве* – работодателем могут вводиться современные устройства и приспособления для снижения неблагоприятного влияния различных производственных факторов (таких как производственный шум, длительное воздействие которого приводит к нарушению слуха и т. д.);

5) *гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением* – различные отпуска, связанные с обучением; сокращенный рабочий день.

6) *оздоровление и отдых работников и членов их семей* – от организации могут выдаваться путевки в санаторий, организовываться культурно-оздоровительные мероприятия (в том числе, с участием семьи работника) и др.;

7) *другие вопросы, в том числе, определенные сторонами.*

Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, участия или неучастия в принятии договора и прочих обстоятельств.

Коллективный договор заключается на срок *до трех лет и может быть продлен.*

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового

коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (реорганизация – это завершение деятельности предприятия, которое сопровождается переходом его обязательств и прав другой компании).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6. Соглашение

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

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: *генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.*

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплаты труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
- гарантий, компенсаций и льгот работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать *трех лет*. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей,

заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения *регистрируются федеральным органом исполнительной власти*, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения – соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7. Ответственность сторон социального партнерства

Согласно ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, *подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.*

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).

Тема № 4. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства

Вопросы для изучения:

1. Понятие «занятость гражданина» и «трудоустройство»
2. Права граждан в области занятости
3. Порядок и условия признания граждан безработными
4. Подходящая и неподходящая работа
5. Государственная служба занятости населения

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032–1

Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460

Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год»

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»

1. Понятие «занятость гражданина»

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Согласно ст. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения):

Занятые – это:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные

работы, за исключением общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Отнесение этих категорий граждан к занятым означает, что в отношении них государство не осуществляет тех мер социальной защиты и тех видов помощи, которые адресованы незанятым гражданам.

К незанятым гражданам относятся:

- несовершеннолетние нетрудоспособные граждане;
- пенсионеры;
- трудоспособные граждане.

Последняя категория населения объединяет как лиц, способных к труду, но не желающих трудиться, так и граждан, ранее работавших и высвобожденных из организаций или прошедших обучение и ищущих работу – безработных.

Именно в отношении безработных, в основном, направлена политика государства, содействующая их занятости.

Занятость может проявляться в различных видах и формах.

Условно все виды занятости общественно полезной деятельностью можно отнести к трем основным видам: учебная; трудовая; военная и приравненная к ней служба.

Трудовая занятость – это занятость граждан в сфере общественного и личного труда в предусмотренных законодательством формах, направленная на получение заработка (трудового дохода) либо выполняемая в порядке общественных работ.

Формы трудовой занятости – это установленные законом (или не противоречащие ему) сферы реализации гражданами способности к труду. Ими, например, являются: работа по трудовому договору; гражданско-правовому договору; предпринимательская деятельность; членство в кооперативах, товариществах и др.



Меры социально-правовой защиты безработных граждан:

В соответствии с Законом о занятости населения государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Трудоустройство – это процесс поиска подходящей работы, подготовки к ней и устройства на работу.

Под трудоустройством понимается система организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Трудоустройство выступает в качестве важнейшего способа содействия занятости и одного из наиболее действенных инструментов в политике занятости.

Трудоустройство может осуществляться гражданином самостоятельно или при помощи Федеральной государственной службы занятости граждан.

Трудоустраиваемым, по общему правилу, является физическое лицо, которое обращается в орган по трудоустройству с целью получения содействия в подыскании подходящей работы и устройстве на нее. Основную группу трудоустраиваемых составляют граждане Российской Федерации.

В качестве трудоустраиваемых могут выступать также и иностранные граждане, а также лица без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ.

Одним из признаков трудоустройства является участие в нем посреднических органов (как государственных, так и негосударственных). Необходимость создания специальных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрена и международными актами о труде.

В частности, Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» (1948) обязывает государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых – обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю в сфере труда, занятости является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), находящаяся в ведении Минтруда РФ.

Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на центры занятости, которые выступают органами трудоустройства. Последние обязаны принять заявление гражданина, осуществить его регистрацию и оказать государственные услуги по поиску для него подходящей работы.

С 1 января 2022 г. работодатели, у которых среднесписочная численность работников превышает 25 человек, обязаны размещать вакансии на портале «Работа в России» (по адресу <https://trudvsem.ru>), что значительно увеличивает шансы на трудоустройство.

Наряду с государственными органами помощь в трудоустройстве могут оказывать и негосударственные органы (кадровые агентства, общества занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и ряд других), однако их услуги являются платными.

Для получения государственной услуги в сфере содействия занятости гражданам необходимо пройти регистрацию в территориальном центре занятости.

В связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID–19) утверждены Временные правила, предусматривающие в период действия на территориях субъектов РФ режим повышенной готовности.

Основная идея заключается в том, что практически все действия, связанные с получением статуса безработного, граждане могут выполнять дистанционно.

В частности, в целях поиска подходящей работы граждане обращаются в государственные учреждения службы занятости населения в дистанционной форме.

Заявление и приложенные к нему документы могут быть представлены в службу занятости в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», Единого портала госуслуг или регионального портала госуслуг, в том числе при личном посещении органов службы занятости.

Выдача направлений на оплачиваемую работу также осуществляется посредством размещения предложений подходящей работы в личном кабинете на портале «Работа в России» либо в личном кабинете на портале «Госуслуг» и т.д.

2. Права граждан в области занятости

В главе II Закона о занятости населения регламентированы статьи, посвященные правам граждан в области занятости:

статья 8. Право граждан на выбор места работы;

статья 9. Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, получение информации в органах службы занятости;

статья 10. Право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации;

статья 11. Право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц.

Рассмотрим их более подробно.

Право граждан на выбор места работы. Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного

посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора между работодателем и лицом, принимаемым на работу.

Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, получение информации в органах службы занятости. Граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в электронной форме в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг.

Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости.

Право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации. Граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации.

Право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия признания граждан безработными

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

При этом, в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Порядок регистрации безработных граждан, порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и требования к подбору подходящей работы устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

Процедура:

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг.

Регистрация осуществляется в два этапа:

1-й этап – регистрация граждан в целях поиска подходящей работы;

2-й этап – регистрация граждан в качестве безработных.

На 1-м этапе гражданам, обратившимся в органы службы занятости, не имеющим работы и заработка, ищущим работу и готовым к ней приступить, при постановке на учет устанавливается дата посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления ими соответствующих документов (паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка, документ, подтверждающий квалификацию; справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы; для инвалидов – индивидуальная программа реабилитации).

Служба занятости осуществляет поиск подходящей работы и при наличии вакансии выдает гражданину направление для прохождения собеседования у работодателя.

По истечении 11 дней граждане, не трудоустроенные службой занятости, признаются *безработными с первого дня подачи ими заявления*.

Вместе с тем, службы занятости могут принять решение об отказе в признании гражданина безработным в случаях, предусмотренных ст. 3 Закона о занятости населения, а именно:

- не достигшие 16-летнего возраста;

- в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости населения, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее

не работавшие) и при этом не имеющие квалификации – в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды и др.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации – в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- перечисленные в статье 2 Закона о занятости населения в Российской Федерации.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Отказ в регистрации не лишает права гражданина повторно обратиться в орган занятости через один месяц для решения вопроса о регистрации его в качестве безработного.

При подборе гражданину работы служба занятости ориентируется на такое понятие, как «подходящая работа».

4. Подходящая и неподходящая работа

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (службы), за исключением оплачиваемых общественных работ, а также состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации;

- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

- отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания установленного периода выплаты пособия по безработице;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 12 месяцев, а также более трех лет не работавших;

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы).

В качестве исключения из общего правила для некоторых категорий граждан подходящей работой может считаться любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, а также общественные работы.

В частности, для впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации:

- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством порядке;

- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

- отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Особое внимание государство уделяет гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации специальных программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

В соответствии со ст. 5 Закона о занятости населения к таким гражданам относятся:

- инвалиды;

- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- беженцы и вынужденные переселенцы;

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;

- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий, и катастроф;

- граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

Пособие по безработице.

Согласно п. 1 ст. 31 Закона о занятости населения пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Начисляется оно не авансовым платежом, а за фактическое количество дней безработицы, прошедших с даты регистрации заявления гражданина о предоставлении государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы до даты признания гражданина безработным.

Последующие же выплаты, соответственно, начисляются за фактическое количество дней безработицы вместе с днем последней перерегистрации.

С 1 июля 2021 г. выплата пособия по безработице осуществляется с использованием карты «Мир». Также возможно перечисление выплат на банковский счет, к которому не привязаны пластиковые карты других расчетных систем, либо посредством наличных расчетов, в том числе почтовым переводом.

Размер пособия по безработице, а также продолжительность его выплаты зависят от ряда обстоятельств.

Существует общий и специальный порядок выплаты пособия.

Общим правилом является установление пособия в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы безработного гражданина. Однако пособие в любом случае не может быть выше максимальной величины пособия и не может быть ниже минимальной величины пособия, увеличенных на размер районного коэффициента.

По общему правилу, период выплаты пособия по безработице является более продолжительным, чем в исключительном случае, и составляет не более шести месяцев в суммарном исчислении в течении 12 месяцев.

Специальный порядок определения размера и продолжительности выплаты пособия установлен для отдельных категорий граждан (стоит обратить внимание на то, что сокращен период выплаты пособия до 3 месяцев, а размер пособия установлен в фиксированной сумме исходя из минимального размера пособия, установленного на текущий год).

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год» установлено пособие по безработице на 2023 г. в размерах, аналогичных действующим в 2022 г.

Минимальная величина составляет 1 500 руб.

Максимальная величина установлена на уровне 12 792 руб. – в первые 3 месяца выплаты пособия, а также для безработных предпенсионеров.

5 000 руб. – в следующие 3 месяца выплаты пособия.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости населения).

Таким образом, в настоящее время в Российской Федерации применяется система бюджетного финансирования такого страхового риска, как риск потери работы, то есть, система, не основанная на взносах, что в целом соответствует международным стандартам.

При этом, данная система не обеспечивает покрытие расходов на основные жизненные нужды безработного, а лишь частично компенсирует утрату постоянного источника дохода. Вместе с тем, наличие комплекса мер государственной поддержки безработных граждан в целом решает заявленные в Законе о занятости населения задачи.

5. Государственная служба занятости населения

Государственная служба занятости населения включает:

1) уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти;

2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

3) государственные учреждения службы занятости населения.

Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

1.1) информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

4) организацию мероприятий активной политики занятости населения;

5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

Органы службы занятости запрашивают сведения, необходимые для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, за исключением документов, включенных в определенный Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 210–ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» перечень документов, если заявитель не представил указанные сведения по собственной инициативе.

В органах службы занятости гражданам и работодателям обеспечивается бесплатный доступ к информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России».

Органы службы занятости в целях содействия занятости инвалидов осуществляют обмен сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, по форме и в сроки, которые установлены уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, а также взаимодействие с работодателями по вопросам оборудования (оснащения) рабочих мест для работы инвалидов.

Регистрации в целях поиска подходящей работы подлежат граждане независимо от места их жительства в Российской Федерации, а также пребывания на территории Российской Федерации.

При регистрации государственные учреждения службы занятости населения осуществляют постановку на регистрационный учет граждан в целях поиска подходящей работы, ведение регистрационного учета граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и снятие с регистрационного учета зарегистрированных граждан.

Тема № 5. Трудовой договор

Вопросы для изучения:

1. Понятие, значение и виды трудового договора
2. Стороны трудового договора
3. Содержание трудового договора
4. Порядок заключения трудового договора. Испытательный срок
5. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов. Отстранение от работы. Прекращение и расторжение трудового договора
6. Трудовые отношения несовершеннолетних

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 10–13

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)

1. Понятие, значение и виды трудового договора

Трудовой договор как юридическое понятие можно рассматривать с нескольких позиций.

В юридической литературе трудовой договор обычно трактуют как соглашение о труде, которое служит основанием возникновения трудового правоотношения, как организационно-правовую форму занятости граждан, как центральный институт трудового права, регулирующий порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора¹.

¹ Филющенко Л.И. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – С. 51.

Легальное определение трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. В определении указываются стороны договора и основные его признаки. Трудовой договор рассматривается как единственный способ оформления трудовых отношений.

Подчеркивается договорный способ установления трудовых правоотношений. Это соответствует конституционным принципам свободы труда и запрета принудительного труда. Для заключения договора необходимо волеизъявление обеих сторон.

Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель – субъекты трудового правоотношения.

Для трудового договора характерны не только особенности субъектного состава.

Специфично и содержание трудового договора (это совокупность условий, на которых он заключен).

Трудовой договор и трудовое правоотношение – близкие понятия, взаимосвязанные правовые категории, но не совпадающие:

трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – это возникающая на основе данного соглашения юридическая связь работника и работодателя в виде субъективных прав и обязанностей.

При этом, содержание трудового правоотношения оказывается богаче, чем содержание трудового договора. Содержание правоотношения определяется не только трудовым договором, но и законами, нормативными правовыми актами, локальными актами.

Суть трудового договора состоит в том, что он устанавливает условия труда каждого работника и тем самым индивидуализирует трудовые отношения применительно к конкретным субъектам.

Договорному регулированию трудовых отношений придается важное значение, о чем свидетельствует выделение его в отдельную статью ТК РФ. Трудовой договор выступает в роли регулятора трудовых и иных отношений, связанных с трудовыми.

Договорное регулирование – свидетельство усиления гибкости правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений. Трудовой договор служит основанием установления трудовых правоотношений, базой для их существования и развития.

Социально-экономическая роль трудового договора заключается в том, что он выступает основной формой реализации свободы труда (права на выбор занятости и права распоряжаться способностью к труду). При этом работа по трудовому договору – наиболее распространенный вариант занятости.

Виды трудовых договоров *по срокам*:

- трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок
- срочный трудовой договор.

Виды трудовых договоров *по субъектному составу*:

- трудовые договоры, заключаемые с общим субъектным составом (между работником и работодателем)
- трудовые договоры, заключаемые со специальным субъектным составом (на стороне работника выступает особый субъект – руководитель организации, несовершеннолетний работник, совместитель, надобный работник и др.)

Помимо приведенного деления, практическое значение имеет классификация трудовых договоров *в зависимости от объема выполняемой работы* на договоры об основной работе и договоры о работе по совместительству.

В договоре об основной работе предполагается, что работник постоянно осуществляет трудовую функцию у данного работодателя в полном объеме с учетом установленного для него рабочего времени.

Основное место работы одновременно определяет место хранения трудовой книжки.

Совместительство означает выполнение работником в соответствии с трудовым договором другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время.

Объем выполняемой работы, как правило, пропорционален продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать четырех часов в день, либо половины нормы рабочего времени за соответствующий учетный период (за исключением случаев, когда работник свободен от основной работы).

В договоре о работе по совместительству в качестве обязательного ситуационного условия должно быть указано, что работа является именно совместительством.

Следует учитывать, что соответствующий договор может быть заключен работником как с работодателем по основной работе (внутреннее совместительство), так и с другим работодателем (внешнее совместительство).

Элементы совместительства:

1. выполнение другой (помимо основной) регулярной, оплачиваемой работы (ч. 1 ст. 282 ТК РФ);
2. работа производится в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ);
3. работа выполняется по трудовому договору о совместительстве (ч. 1 ст. 282 ТК РФ);
4. количество работодателей (как юридических, так и физических лиц), с которыми работник вправе заключать трудовой договор о работе по совместительству, законом не ограничено;

5. работа может выполняться как у единственного работодателя по основному месту работы на условиях внутреннего совместительства, так и у других работодателей на условиях внешнего совместительства (ч. 3 ст. 282 ТК РФ);

6. в трудовом договоре содержится указание на то, что выполняемая работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

Не допускается заключение трудового договора о совместительстве с лицами в возрасте до 18 лет, а также с лицами, основная работа которых относится к категории тяжелых или осуществляется во вредных (опасных) условиях труда, если работа по совместительству имеет аналогичные характеристики. Законодательством предусматриваются также некоторые иные особенности работы по совместительству.

2. Стороны трудового договора

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Гражданин становится *работником*, заключив трудовой договор, на все время его действия.

Второй стороной трудового договора является *работодатель* в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору).

Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой правоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Согласно ст. 20 ТК РФ *работником* является физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем на основании трудового договора, иных актов и лично выполняющее определенную работу (трудовую функцию) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее 16 лет. В случаях получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Работодатель – это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), состоящее в трудовых отношениях с работником на основании заключенного трудового договора, иных актов и являющееся стороной указанного договора.

В установленных законодательством случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовом отношении осуществляются им самим (физическим лицом) и (или) органами управления юридического лица (организации) в порядке, установленном законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК).

3. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляет совокупность условий, на которых он заключен. Условия можно объединить в три группы. Первая включает сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая – обязательные условия трудового договора, третья – условия договора, которые могут устанавливаться по соглашению сторон. (ст. 57 ТК РФ).

Работник как сторона трудового договора указывает фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность. Указываются сведения и о самих документах (наименование, орган, выдавший документ, номер и дата его выдачи), а также адрес, по которому зарегистрирован работник.

Сведения о работодателе включают его полное наименование, содержащее указание на его организационно–правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

К числу подлежащих внесению в трудовой договор сведений о работодателе (кроме работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) относится идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).

В трудовом договоре также должны содержаться сведения о представителе работодателя, подписавшем договор (фамилия, имя, отчество руководителя или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы, должностная инструкция, доверенность и др.). Указываются в трудовом договоре также место и дата его заключения.

Часть 2 ст. 57 ТК РФ предусматривает условия, *обязательные для включения в трудовой договор*. К их числу относят: место работы, 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 его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, 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), гарантии и компенсации за 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), условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Назвав эти условия обязательными, ТК РФ в то же время предусмотрел, что отсутствие какого-либо из этих условий не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным.

Если при заключении трудового договора в нем не были указаны какие-либо те или иные обязательные условия, он должен быть дополнен недостающими условиями.

При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Предусматривается возможность включения в трудовой договор наряду с обязательными условиями условий дополнительных.

Исчерпывающего перечня дополнительных условий трудового договора не установлено, указывается лишь на некоторые возможные условия.

Вместе с тем, закреплено общее правило, согласно которому дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, относятся следующие:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его места нахождения);
- об испытании с указанием конкретного срока;
- о неразглашении охраняемой тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя;

- условия дополнительного страхования работника и улучшения социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи (это может быть добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, обеспечение путевками в санаторий).

Установленные законодательством права и обязанности могут быть уточнены применительно к условиям труда у конкретного работодателя.

При этом нужно учитывать, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень прав и гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Допускается возможность включать в содержание трудового договора те права и обязанности работника и работодателя, которые являются для сторон наиболее принципиальными, важными, и стороны хотели бы обратить на них особое внимание. Нет смысла включать в трудовой договор все права и обязанности.

Тем более что не включение в договор каких-либо из указанных прав и обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться, как отказ от реализации данных прав или исполнения этих обязанностей.

4. Порядок заключения трудового договора. Испытательный срок

Испытательный срок преследует цель проверить соответствие компетенций и умений работника поручаемой работе или занимаемой должности. Устанавливается испытательный срок по соглашению сторон при приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре указания об испытательном сроке означает, что последний не установлен. Гарантией прав работника является новое правило, принятое для ситуаций, когда работник был фактически допущен к работе без оформления надлежащим образом. В этом случае условие об испытании может быть включено в договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения.

В период испытания на работников полностью распространяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор и локальные нормативные акты.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Правовым последствием неудовлетворительного результата испытания является увольнение.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания, его не выдержавшим испытание.

Увольнение производится без учета мнения профсоюза и без выходного пособия.

Работник вправе обжаловать увольнение в суд. Если же срок испытания истек, и работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и расторжение трудового договора возможно только на общих основаниях.

Работник может инициировать расторжение договора по собственному желанию, если придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей. Он должен предупредить работодателя об этом в письменной форме за три дня до увольнения (ст. 71 ТК РФ)

Заключение трудового договора.

Каждый работник имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации.

Работодатель, руководствуясь экономическими соображениями, самостоятельно принимает кадровые решения, и заключение трудового договора с лицом, ищущим работу, является его правом.

Однако свобода сторон договора не безгранична. Законодатель устанавливает некоторые ограничения и запреты при приеме на работу. Так, для работников определены возрастные границы.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

При поступлении на работу необходимо предъявить работодателю документы, перечень которых дан в ст. 65 ТК РФ: паспорт, трудовую книжку, свидетельство пенсионного страхования, документы воинского учета, документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний.

С учетом специфики работы работодатель может выдвигать требования о предъявлении иных документов, но такие дополнительные требования могут устанавливаться кодексом, федеральными законами, иными нормативными актами.

Ни субъектам Российской Федерации, ни органам местного самоуправления, ни тем более самим работодателям такого права не предоставлено. Существующая практика, когда работодатели требуют от работника предъявления каких-либо иных документов и справок, не основана на законе. Указанных выше документов достаточно для целей работодателя.

С 1 января 2020 г. предполагается ведение электронных трудовых книжек, сведения в Пенсионный Фонд России будут поступать в режиме онлайн.

К иным документам, которые работодатель вправе потребовать при приеме, если это предусмотрено нормативными актами, относятся, например, *медицинское заключение о состоянии здоровья, предоставление сведений об имущественном положении лица (для государственных служащих), справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования при поступлении на работу, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость.*

После получения необходимых документов и проведения, предваряющих заключение договора мероприятий (например, процедуры допуска к наркотическим средствам) работодатель приступает к оформлению приема на работу.

Сначала заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах (ст. 67 ТК РФ).

Большее количество экземпляров может быть необходимо в некоторых случаях, например, когда требуется согласование приема с какими-либо органами. В настоящее время не существует единой формы трудового договора, что вполне оправдано.

Содержание и структура трудового договора определяются самими сторонами.

Исключение составляет типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и некоторые другие.

Все экземпляры трудового договора подписываются сторонами соглашения. Работодатели – физические лица должны зарегистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления (ст. 303 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Оформление трудового договора с использованием электронной подписи путем обмена электронными документами допускается законом с дистанционными работниками (ст. 312.2 ТК РФ)

После подписания трудового договора на его основе издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора.

С приказом работник должен быть ознакомлен под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Работник имеет право получить копию приказа о приеме на работу. К сожалению, распространена практика, когда работодатели не оформляют прием на работу должным образом. В связи с этим законодатель предусмотрел, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Фактическое допущение к работе уполномоченным органом считается заключением трудового договора и порождает соответствующие правовые последствия.

При фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допущения работника к работе.

За не оформление приема на работу надлежащим образом (уклонение от оформления вообще или не оформление трудового договора в письменной форме в двух экземплярах) предусмотрена административная ответственность работодателей (ч. 4 ст. 5.27 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях).

Запись о приеме на работу должна быть сделана в трудовой книжке работника. Сведения, вносимые в трудовую книжку, должны соответствовать приказу (распоряжению), на который делается ссылка в трудовой книжке.

Работник знакомится под подпись с теми записями, которые произведены в ней.

При приеме на работу (до подписания договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов. Отстранение от работы. Прекращение и расторжение трудового договора

Изменение трудового договора означает изменение его условий.

Выделены *три варианта изменений трудового договора*: перевод, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон (кроме случаев, предусмотренных ТК РФ).

Соглашение об изменении договора заключается в письменной форме.

Перевод – это изменение наиболее значимых условий трудового договора, и допускается оно с письменного согласия работника.

Различают три вида переводов:

1. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает, если это подразделение было указано в трудовом договоре.

2. Переводом признается поручение работы в другой местности.

3. Переводом является поручение постоянной работы у другого работодателя (ст. 72.1 ТК РФ). Поручение работнику другой работы, не предусмотренной при приеме, по общему правилу не допускается.

Изменение местности или самого работодателя без согласия работника означало бы нарушение важнейших положений трудового договора и принципов трудового права (свободы труда и запрета принудительного труда). Как следует из приведенной нормы, изменение других условий, определенных трудовым договором (режима работы, оплаты труда), не является переводом. Основания и порядок изменения таких условий определены в ст. 74 ТК РФ.

Временные переводы на другую работу по общему правилу также осуществляются с письменного согласия работника и возможны на срок до одного года.

Для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняются его место работы, должность, допускается перевод замещающего работника до выхода на работу временно отсутствующего работника. По окончании срока перевода работник возвращается на прежнее место работы. Если же прежняя работа не предоставлена, и работник не потребовал ее предоставления, условие о временном характере перевода теряет силу, и перевод считается постоянным.

Перевести работника на другую работу, не обусловленную договором, без его согласия возможно при наличии обстоятельств определенного характера – это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части (катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, наводнения, землетрясения и т. п.).

Возможен перевод без согласия работника в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения отсутствующего работника, но опять же, если это вызвано чрезвычайными, ранее названными обстоятельствами.

Продолжительность такого перевода не может быть выше одного месяца (ст. 72.2 ТК РФ).

Перемещение в отличие от перевода не сопровождается изменением трудовой функции, места работы или самого работодателя. При перемещении может поменяться рабочее место, структурное подразделение или механизм, агрегат, на котором трудился работник. Перемещение не требует согласия работника.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается по инициативе работодателя, и согласия работника не требуется, но законодатель особо оговорил, что при этом изменение трудовой функции работника не допускается. Работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящих изменениях условий труда не позднее чем за два месяца.

Под организационными и технологическими изменениями условий труда понимаются изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины.

Если работник не согласен продолжать трудиться в изменившихся условиях труда, то работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу в письменной форме, причем как соответствующую, так и не соответствующую его квалификации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии таких работ трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника регламентируется ст. 80 ТК РФ.

Необходимо обратить внимание на то, что само основание увольнения по инициативе работника предусмотрено в п. 3 ст. 77 ТК РФ и ссылка в приказе и трудовой книжке должна быть именно на указанные пункт и статью.

Поскольку трудовой договор основан на принципе свободы труда, работник в любой момент вправе прекратить трудовые отношения. Это право не зависит от вида трудового договора, от трудовой функции работника или статуса работодателя. К работнику предъявляется единственное условие: он обязан письменно предупредить работодателя о предстоящем увольнении за две недели. Исключение сделано для временных и сезонных работников, а также для лиц, которым установлено испытание при приеме на работу.

Срок предупреждения здесь составляет три дня (ст. 71, 292, 296 ТК РФ). В то же время есть и более длительный срок предупреждения.

Например, руководители организаций имеют право расторгнуть трудовые договоры, письменно предупредив работодателя не позднее чем за месяц. Иную продолжительность срока предупреждения могут устанавливать в трудовых договорах работодатели – физические лица и религиозные организации (ст. 307, 347 ТК РФ).

Работник вправе предупредить работодателя о своем намерении уволиться в любое время: находясь в ежегодном или учебном отпуске, в период временной нетрудоспособности или в иные периоды, когда он освобожден от выполнения трудовых обязанностей. Это время включается в срок предупреждения. Отсчет срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. Расторжение трудового договора по инициативе работника производится в случае, если подача заявления об увольнении – добровольное его волеизъявление.

В то же время законодатель предусмотрел ситуации, когда допускается уменьшение двухнедельного срока предупреждения.

Во-первых, это возможно по соглашению сторон.

Во-вторых, если увольнение работника связано с невозможностью продолжать работу или с нарушением работодателем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Невозможность продолжать работу имеет место, например, в связи с поступлением на учебу в образовательное учреждение, с выходом на пенсию по возрасту, переездом в другую местность. Названные нарушения закона, других нормативных актов и прочее могут быть установлены, в частности, государственной инспекцией по труду, профсоюзами, комиссией по трудовым спорам, судом.

Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения. В этом случае увольнение не производится, если только на место увольняемого не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Такой случай, в частности, предусмотрен в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, если работник приглашен в порядке перевода от другого работодателя. Истечение срока предупреждения дает работнику право прекратить работу и требовать выдачи трудовой книжки, иных документов, связанных с работой, и производства расчета.

В практике бывают случаи, когда работодатель под разными предлогами не выдает работнику трудовую книжку.

Например, работник не отчитался о материальных ценностях, не исполнил обязанность по отработке определенного срока при обучении за счет средств работодателя, не вернул ссуду. Однако законодательство не предусматривает

причин, по которым можно было бы продлить срок предупреждения. Трудовая книжка должна быть выдана в последний день работы (день истечения срока предупреждения). Если работодатель задерживает выдачу трудовой книжки, то он несет материальную ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться. Для решения проблем работодателя (защиты его имущественных интересов) предусмотрены другие механизмы.

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

В ст. 81 ТК РФ сосредоточены основания расторжения договора, применимые ко всем работникам, и основания, применимые только к некоторым категориям работников при определенных условиях.

Закон дает право работодателю расторгнуть трудовой договор, но не обязывает это сделать. Кроме того, необходимо учитывать некоторые гарантии для работников, которые работодатель обязан соблюдать при увольнении.

В частности, запрещено увольнение работников по инициативе работодателя во время болезни и в период пребывания в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При увольнении по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан трудоустроить работника, предложив ему перевод на другую работу с его письменного согласия.

По указанным пунктам увольнение допускается, если невозможно перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает распространенное основание расторжения договора – ликвидацию организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя.

Суд должен выяснить, действительно ли произошла ликвидация юридического лица, прекращена его деятельность без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства. Применительно к индивидуальному предпринимателю трудовые договоры могут быть прекращены, если прекращается его деятельность на основании принятого им решения, вследствие признания его банкротом, в связи с истечением срока действия свидетельства о регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

При этом увольняются все работники. Поскольку увольнение происходит по обстоятельствам, не связанным с виной работников, всем увольняемым выплачиваются компенсации, предусмотренные ст. 178 ТК РФ. За уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях по решению органа службы занятости – и в течение третьего месяца после увольнения.

Итак, за первый месяц, увольняемый получает выходное пособие, за второй месяц может получить заработную плату при условии, что он не поступил на новую работу (что подтверждается трудовой книжкой), а для получения среднего заработка за третий месяц трудоустройства требуется решение службы занятости. В службу занятости работнику необходимо обратиться в двухнедельный срок после увольнения для постановки на учет.

Сокращение численности или штата работников как основание увольнения предусмотрено п. 2 ст. 81 ТК РФ. Осуществляется сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя по усмотрению работодателя.

Он определяет необходимость уменьшения количества работников по экономическим, организационным или иным причинам. Сокращение штатов – это упразднение отдельных должностей и рабочих мест. При этом в случае спора суду не предоставлено права обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов или численности работников. Однако суды должны выяснять, произведено ли в действительности сокращение численности или штатов работников.

Согласно ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) не избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

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

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

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

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

6. Трудовые отношения несовершеннолетних

В силу ст. 63 ТК РФ по общему правилу несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) могут *официально трудиться с 16 лет*.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Лица, достигшие возраста 15 лет и оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы *осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.*

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, *не достигшими возраста 14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются *максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.*

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, определены в ст. 265 ТК РФ.

К ним относятся:

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных клубе и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

- на работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда,

при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

- на работы при переноске и передвижении тяжестей, превышающих установленные для них нормы, согласно Нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (ст. 265 ТК РФ). Исключение установлено только для несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных мероприятиях. В ходе этих мероприятий допускается превышение указанных норм, если оно необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»);

- на работу по совместительству (ст. 282 ТК РФ);

- на работу, выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- в религиозные организации (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Если несовершеннолетний принят на одну из таких работ, трудовой договор с ним нужно срочно расторгнуть в соответствии со ст. 84 ТК РФ – из-за заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прием на работу несовершеннолетних имеет несколько особенностей.

1. Наличие ограничений для приема на работу несовершеннолетнего.

2. Необходимость направления несовершеннолетнего на обязательный предварительный медосмотр за счет работодателя. Эта обязанность установлена ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

В случае приема на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра необходимо инициировать привлечение работодателя к административной ответственности в соответствии со ст. 6.3, а также ч. 3, 5 ст. 5.27.1 Кодекс об административных правонарушениях в Российской Федерации.

3. Проверка документов, предоставляемых несовершеннолетним и предусмотренных ст. 63, 65, 69 ТК РФ. К ним относятся:

- паспорт или свидетельство о рождении (для лиц, не достигших 14 лет);
- трудовая книжка или справка по форме СТД-Р, если подросток уже работал. Если трудовой книжки нет, заводить ее сейчас не нужно – Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета (СНИЛС). Если такого документа нет, работодатель должен оформить его сам;

- документы воинского учета (удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, для юношей с 17 лет);

- документ об образовании (аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании или справка об обучении или о периоде обучения из учебного заведения);

- справка о прохождении обязательного предварительного медосмотра по форме 086/у;

- письменное согласие родителей, разрешение органов опеки (для подростков младше 15 лет, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч. 2 ст. 65 ТК РФ).

4. Ознакомление несовершеннолетнего под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами организации, должностной инструкцией.

5. Заключение трудового договора. Он может быть как бессрочный, так и срочный. Срочный договор заключается по основаниям, перечисленным в ст. 59 ТК РФ, например, для выполнения сезонных работ.

В трудовой договор следует включить обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре с несовершеннолетними *не может быть условия об испытании*. Для них испытательный срок не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

6. Издание приказа о приеме на работу, если работодатель не отказался от издания таких приказов. С приказом нового работника следует ознакомить под подпись.

7. Внесение записи в трудовую книжку, если она была у работника.

8. *Передача в Социальный фонд отчета по форме СЗВ–ТД (с 1 января 2023 года – состав формы ЕФС – 1 – 2 раздела: кадры, бухгалтерия) не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.*

Кроме того, что несовершеннолетним нельзя устанавливать испытательный срок и направлять их на оплачиваемые медосмотры, ТК РФ для них установлены следующие гарантии:

1. *Сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) и рабочего времени в неделю (ст. 92, 94 ТК РФ).* В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под ним понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая предусмотрена ТК РФ, иными нормативными правовыми актами для работников отдельных категорий в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, другими особенностями трудовой деятельности, необходимостью специальной охраны труда.

Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов – для работников, не достигших возраста 16 лет;
- 35 часов – для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- 12 часов в неделю – для работников, не достигших возраста 16 лет;
- 17,5 часов – для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предоставления ему справки из учебного заведения о прохождении работником обучения.

В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе отрабатывать полный срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

2. *Пониженные нормы выработки.* Согласно ст. 270 ТК РФ для несовершеннолетних нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Пониженные нормы выработки могут устанавливаться и для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве. Эти нормы устанавливаются коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Возможность увеличения оплаты труда. По общему правилу, если несовершеннолетним работникам установлена повременная оплата труда, зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом в силу ст. 271 ТК РФ работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Если работа сдельная, работодатель может устанавливать несовершеннолетним за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

4. Увеличенный ежегодный отпуск. По общему правилу продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Для несовершеннолетних установлена продолжительность основного оплачиваемого отпуска *31 календарный день*, а предоставляться он должен в любое удобное для них время.

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, в отношении этих работников ТК РФ установлены запреты на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ), отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ), замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» *несовершеннолетних работников запрещается направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.*

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанного отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

В отличие от обычных работников, в отношении несовершеннолетних не допускается:

- перенос отпуска на следующий год;
- отзыв из отпуска;
- замена отпуска денежной компенсацией.

5. Запрет заключать договоры о полной материальной ответственности.

В силу ст. 244 ТК РФ с несовершеннолетними не могут быть заключены такие договоры. При этом несовершеннолетние работники будут нести полную материальную ответственность в следующих случаях:

- за умышленное причинение вреда;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

6. Ограничения для работы в условиях, отличающихся от нормальных.

7. Гарантии при расторжении трудового договора. Несовершеннолетний работник, как и все остальные, может быть уволен по любому основанию, предусмотренному ТК РФ: по собственному желанию, по соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по инициативе работодателя.

При этом ст. 269 ТК РФ несовершеннолетним работникам установлена гарантия при увольнении по инициативе работодателя (за исключением увольнения в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

В частности, увольняя такого работника, работодатель должен запросить согласие трудовой инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних. Если этого не сделать, увольнение несовершеннолетнего будет признано незаконным.

Дополнительные гарантии установлены для несовершеннолетних работников, являющихся детьми-сиротами или детьми, оставшимися без попечения родителей. В частности, если они увольняются в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить им за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях (ч. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159–ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Тема № 6. Рабочее время и время отдыха

Вопросы для изучения:

1. Понятие рабочего времени и его виды. Правовое регулирование сокращенного рабочего времени
2. Режим и учет рабочего времени
3. Сверхурочная работа
4. Понятие времени отдыха. Виды
5. Отпуск. Виды. Порядок предоставления

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 15–19

1. Понятие рабочего времени и его виды

Современное трудовое законодательство, осуществляя регулирование рабочего времени, ориентируется на Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935), № 171 «О ночном труде» (1990), Рекомендацию МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962).

Работающему по трудовому договору Конституцией РФ (ч. 5 ст. 37) гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ТК РФ рабочему времени посвящен раздел IV.

Рабочее время складывается из двух периодов:

первый период – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности;

второй период – время, когда работник фактически свои обязанности не выполняет, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее.

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 (ст. 109 ТК РФ));

- перерывы, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

- перерывы для отдыха и питания, предоставляемые работникам на работах, где невозможно предоставить перерывы, используемые работником по своему усмотрению (ст. 108 ТК РФ);

- перерывы, предоставляемые авиадиспетчерам, время простоя не по вине работника (ч. 1 ст. 94, 97 ТК РФ)⁵¹ и др.

В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (*подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.*), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв, простой по вине работника, прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы.

В основе правового регулирования рабочего времени лежит его *нормирование, т. е. определение такой его величины, которую необходимо отработать в течение данного календарного периода.*

Задачами нормирования рабочего времени являются, во-первых, выполнение охранительной функции (для восстановления трудоспособности работника, защиты его от произвола работодателя), а во-вторых, – производственной (для обеспечения определенного уровня производительности труда и выполнения задач, стоящих перед работодателем).

В законодательстве в качестве измерителя рабочего времени принято использовать рабочую неделю и рабочую смену (день).

Продолжительность рабочего времени для конкретного лица в течение календарных суток называется рабочей сменой. Она устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Тот день, в котором стоит эта смена, есть рабочий день. Продолжительность его не регламентирована. Основной учетной единицей является рабочая неделя.

Рабочая неделя – это распределение рабочего времени в течение календарной недели по продолжительности и по структуре.

Законодательство выделяет два вида рабочей недели:

пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями и шестидневную с одним выходным днем.

В зависимости от продолжительности принято различать *три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.*

Основным видом рабочего времени является так называемое нормальное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и составляет *40 часов в неделю*, что соответствует международным стандартам, основанным на положениях Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962).

Данная норма является нормой предельной продолжительности рабочего времени для работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм, а также независимо от вида заключенного трудового договора

(например, срочный трудовой договор, сезонная работа) и продолжительности рабочей недели (пятидневная или шестидневная), принятой у данного работодателя.

Сокращенным рабочим временем считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с рабочим временем, установленным Правилами внутреннего распорядка для всех других работников организации.

ТК РФ устанавливает максимально допустимую продолжительность рабочего времени в неделю для указанных в ней работников (ст. 92 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для несовершеннолетних, для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й группы, для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Сокращенное рабочее время установлено федеральными законами, обязательно для работодателей и оплачивается в полном объеме как нормальное рабочее время. Исключение предусмотрено для несовершеннолетних: согласно ст. 271 ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может производить им доплаты за счет собственных средств до уровня оплаты соответствующих категорий работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Трудовое законодательство предусматривает и иные основания сокращения рабочего времени, не связанные с особыми условиями труда.

Например, накануне праздничных дней, установленных законом, продолжительность работы работников (кроме тех, кто уже имеет сокращенную продолжительность рабочего времени) сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ).

При работе в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра) установленная продолжительность рабочего времени (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых законодательством уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на тех, кто принят специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Сокращение работы в ночное время отработке не подлежит.

Неполное рабочее время регламентируется в ст. 93 ТК РФ.

С учетом трактовки нормального рабочего времени неполным должно признаваться рабочее время меньше той продолжительности, которая предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором для работников данной организации, занятых в аналогичных условиях.

При этом неполное время, установленное для работника, будет признаваться для него нормой рабочего времени, исходя из которой должна определяться продолжительность работы за ее пределами. Устанавливается неполное рабочее время по соглашению работника с работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, в отличие от сокращенного времени.

Принято различать две его разновидности – *неполный рабочий день* (когда происходит сокращение ежедневной работы) и *неполную рабочую неделю* (когда сокращается число рабочих дней в неделю).

По соглашению сторон допускается их сочетание. В отличие от сокращенного рабочего времени неполное может устанавливаться любому работнику на основании его заявления.

Работодатель может и отказать в его установлении исходя из производственных причин. Исключение составляют беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства – в возрасте до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период существования указанных обстоятельств.

При установлении неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному рабочему времени.

Работник не вправе требовать при этом оплаты не ниже установленного минимального ее размера, поскольку данная гарантия распространяется только на лиц, выполнивших полную меру труда.

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

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по инициативе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условия неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения представительного органа работников на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение календарных суток или недели и иных периодов времени (перерывов).

2. Режим и учет рабочего времени

Продолжительность и порядок использования рабочего времени устанавливаются ТК РФ, положениями о рабочем времени и времени отдыха отдельных категорий работников (транспорта, образовательных учреждений), в правилах внутреннего трудового распорядка, действующих в организациях, графиках сменности, в коллективных и трудовых договорах.

Под *режимом* понимается порядок распределения рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода (суток, недели) – продолжительность и вид рабочей недели, продолжительность и порядок чередования смен, время начала и окончания работы, время и продолжительность перерывов (ст. 100 ТК РФ).

Вводится режим рабочего времени правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, расписаниями работы.

Графики должны обеспечивать высокую производительность труда и сохранять здоровье и высокую работоспособность работников. Поэтому правильное установление и распределение рабочего времени и времени отдыха, начала и окончания рабочего дня, регламентированных перерывов в работе – это важная задача экономических служб.

Утверждаются графики сменности работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Как правило, они являются приложением к коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Режим рабочего времени зависит от типа рабочей недели – пятидневной или шестидневной.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность смены, как правило, соответствует продолжительности рабочего дня.

Пятидневная рабочая неделя допускает вариативную продолжительность смен. Чаще всего это восьмичасовая смена пять дней в неделю.

В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг либо по причинам технологического характера (из-за производственного процесса) вводится сменная работа в две, три или четыре смены.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Графики могут быть разными, но каждый график должен обеспечить соблюдение установленной продолжительности рабочего времени (40, 36 часов, 24 часа).

Законодательство знает такие особые режимы, как ненормированный рабочий день, гибкий график работы, раздробленный рабочий день, вахтовый метод.

Работодатель обязан обеспечить учет рабочего времени, отработанного каждым работником, для правильной оплаты его труда. Учет может быть ежедневным, недельным и суммированным. При недельном учете рабочее время подсчитывается за рабочую неделю. Суммированный учет вводится, когда по

условиям производства в организации в целом или в отдельных подразделениях, при выполнении отдельных видов работ установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена.

При суммированном учете рабочее время подсчитывается за учетный период (месяц, квартал, год) в среднем и не должно превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может составлять более одного года.

Нормальное число часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

3. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – это 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.

Работой за пределами ежедневной работы (смены) в зависимости от конкретных обстоятельств может считаться работа, произведенная до начала смены, после ее окончания, во время перерыва (например, при разделении рабочего дня на части), если она осуществляется сверх установленного количества часов.

Сверхурочная работа предполагает, что работник выполняет свои обычные трудовые обязанности, но сверх продолжительности рабочего времени. Если же ему поручают нечто выходящее за пределы трудовой функции, то речь может идти о переводе на другую работу.

Гарантии работникам при сверхурочных работах: ограничение сверхурочных работ (четыре часа подряд и не более 120 часов в год), повышенная оплата и пр.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, по-прежнему должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

В зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость привлечения к сверхурочным работам, допускается их применение как с письменного согласия работника, так и без согласия.

Без согласия работников исходя из ч. 3 ст. 99 ТК РФ работодатель вправе привлечь их к выполнению сверхурочной работы только при наличии чрезвычайных обстоятельств, имеющих всеобщий характер: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

С письменного согласия допускается привлечение работника к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ – при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Перечни обстоятельств исчерпывающие и расширительному толкованию не подлежат.

4. Понятие времени отдыха и его виды

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и может его использовать по своему усмотрению.

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха преследует цель обеспечить отдых, восстановление затраченных сил работника и является гарантией права на отдых всех работников.

Различают следующие виды времени отдыха:

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

1) Перерывы в течение рабочего дня (смены) предполагают прежде всего такой их вид, как перерыв для отдыха и питания.

Его продолжительность – не более двух часов и не менее 30 минут. Этот перерыв в рабочее время не включается и, соответственно, не оплачивается.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

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 и места для приема пищи определяются Правилами внутреннего распорядка.

2) *Ежедневный отдых* (междусменный отдых), почти не нашел отражения в ТК РФ. Не установлена продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Однако учитывая, что сверхурочные работы ограничиваются законом и, что запрещено привлекать к работе в две смены подряд, можно сделать некоторые выводы о границах этого отдыха.

3) *Еженедельный непрерывный отдых* (выходные дни). При пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Конкретная продолжительность зависит от типа рабочей недели.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность отдыха превышает 42 часа. Закон предусматривает дополнительные выходные дни для отдельных категорий работников.

Пример: Донор крови (ее компонентов) освобождается от работы в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медосмотра. Плюс ему положен дополнительный выходной. Им можно распорядиться как угодно, например, его можно присоединить к отпуску. Это право сохраняется за донором в течение года (ст. 186 ТК РФ).

4) *Нерабочие праздничные дни* установлены законом (ст. 112 ТК РФ).

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

Новым для ТК РФ правилом является норма о том, что работникам (за исключением работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок его выплаты определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

К числу гарантий права на отдых относится запрет работы в выходной день и нерабочие праздничные дни. Отменить выходной день работодатель не вправе. Перенос выходных дней может быть лишь в случаях, предусмотренных законом или нормативными правовыми актами.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни (ч. 5 ст. 112 ТК).

Привлечение к работе в выходной день допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, другим законодательством, и с соблюдением соответствующей процедуры.

В частности, привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации (или индивидуального предпринимателя), по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

Привлечение к работе без письменного согласия работника допускается в случаях предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя и в некоторых иных случаях.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с *письменного согласия работника* и с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации.

5. Отпуск. Виды. Порядок предоставления

Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей в течение установленного законом времени с сохранением места работы (должности).

Право на ежегодный отпуск является одним из основных трудовых прав каждого работника.

Таким правом обладают все лица, работающие по трудовому договору в любых организациях независимо от их организационно-правовой формы (или у индивидуального предпринимателя), степени занятости, форм оплаты, срока трудового договора, занимаемой должности или выполняемой работы.

Право на ежегодный отпуск ничем не ограничено. Самое главное и единственное условие – наличие трудовых правоотношений между работником и работодателем. Поэтому право на отпуск имеют и временные и сезонные работники, и совместители.

Гарантиями права на отпуск являются:

- сохранение рабочего места (должности);
- сохранение среднего заработка на период отпуска;
- возможность получения денежной компенсации за неиспользованный отпуск;
- возможность перенесения отпуска и соединения отпусков лишь в предусмотренных законом случаях и порядке.

Различают трудовые отпуска и отпуска специального назначения.

Виды отпусков:

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска:

- 1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- 1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 - 119 ТК РФ);
- 1.3. Ежегодный удлиненный основной отпуск (ст. 115 ТК).

2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ).

3. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

4. Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

5. Отпуск при совмещении работы с обучением:

5.1. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173, 173-1, 174, 176 ТК РФ);

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).

6. Отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

Ежегодный основной отпуск – время, предоставляемое всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы и заработной платы.

Продолжительность его должна составлять 28 календарных дней.

Удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Удлиненные отпуска предоставляются ряду категорий работников:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- несовершеннолетним – 31 календарный день;
- судьям – 30 рабочих дней и др.

Ежегодные дополнительные отпуска отличаются от основного отпуска продолжительностью, основаниями и порядком предоставления.

Если основной отпуск гарантирован каждому, то дополнительные отпуска имеют разные основания предоставления и целевое назначение: одни призваны компенсировать и ослабить воздействие неблагоприятных производственных факторов или природно-климатических факторов на здоровье работников; другие – стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере, тот или другой вид деятельности.

Порядок предоставления отпуска.

Право на отпуск возникает с первого дня работы. Однако для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя.

Правила подсчета стажа работы, дающего право на отпуск, определены в ст. 121 ТК РФ.

В стаж для отпуска включаются фактически проработанное время, время отпуска, повышения квалификации, время военных сборов, время болезни, когда

работник получал пособие по временной нетрудоспособности (за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет), и некоторые другие периоды.

Однако не включаются в стаж для отпуска период отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года, прогулы, периоды отстранения от работы при отсутствии уважительных причин.

Отпуск предоставляется в календарных днях. Выходные дни включаются в отпуск.

Праздничные дни, приходящиеся на отпуск, в числе дней отпуска не учитываются (ст. 120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Если дополнительный отпуск был предусмотрен законом в рабочих днях, их «переводят» в календарные дни (по календарю шестидневной недели) и определяют дату последнего дня отпуска.

Предоставляется отпуск ежегодно (имеется в виду рабочий год).

За первый год работы право на использование отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя (отпуск предоставляется, можно сказать, «авансом»).

Закон не предусматривает предоставления неполного отпуска, т. е. пропорционально отработанному времени. Однако возможно разделение отпуска на части по соглашению работника с работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По соглашению сторон трудового договора отпуск может быть предоставлен и ранее 6 месяцев.

В некоторых случаях у работника имеется безусловное право использования отпуска «авансом», до истечения шести месяцев, независимо от желания работодателя.

Так, женщины имеют право использовать, а работодатель обязан предоставить им ежегодный отпуск до или после отпуска по беременности и родам; безусловное право использовать отпуск авансом имеют несовершеннолетние до 18 лет, работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев, и др.

Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который должен быть утвержден с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до нового календарного года.

График отпусков обязателен для обеих сторон трудового отношения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за *две недели*. Некоторые категории работников пользуются льготами

и берут отпуск в удобное для них время (несовершеннолетние – ст. 267 ТК РФ, мужа в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам – ст. 123 ТК РФ)

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности последнего; исполнения государственных обязанностей, если закон предусмотрел освобождение от работы.

Работодатель также обязан перенести отпуск работнику по его письменному заявлению, если ему своевременно не были выплачены отпускные или он не был извещен об отпуске не менее чем за две недели.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, когда в текущем рабочем году предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (индивидуального предпринимателя), с согласия работника.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска несовершеннолетним и лицам, занятым на вредных работах.

Отпуск предоставляется для отдыха. Поэтому замена отпуска денежной компенсацией возможна только в части превышения 28 календарных дней отпуска по письменному заявлению работника.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При увольнении работника ему выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением.

Днем увольнения считается последний день отпуска. Эти правила не применяются, если работник увольняется за виновные действия.

Отпуск с последующим увольнением можно использовать и при увольнении в связи с истечением срока трудового договора, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока.

В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска.

Тема № 7. Оплата труда

Вопросы для изучения:

1. Заработная плата. Значение и общая характеристика
2. Понятие системы оплаты труда
3. Формы заработной платы
4. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы
5. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников
6. Нормирование труда

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 20–22

Федеральный закон от 19.06.2000 № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

1. Заработная плата. Значение и общая характеристика

Социальное назначение заработной платы проявляется в выполнении ею трех основных функций:

- 1) воспроизводственной;
- 2) стимулирующей;
- 3) регулирующей.

Воспроизводственная функция связана с понятием стоимости рабочей силы, которая оценивается по физиологическим и социальным параметрам.

Однако для нормального функционирования экономики и государства необходимо не просто воспроизводство, а расширенное воспроизводство, когда не только обеспечивается поддержание жизни и здоровья работника, но и создаются условия для его квалификационного роста, раскрытия творческого потенциала, нормального обеспечения не только себя, но и своей семьи.

В современных условиях в России заработная плата вряд ли выполняет подобные функции.

Стимулирующая функция направлена на повышение производительности и эффективности труда. Работодатель стремится установить и прямую, и косвенную зависимость размера заработной платы от количества, качества труда, его результатов.

Отмечается снижение стимулирующей роли заработной платы, что уменьшает заинтересованность в развитии экономики, наращивании объемов производства, так как заработная плата не зависит от количества, качества, результатов труда и т. п.

Регулирующая функция зарплаты заключается в ее воздействии на соотношение спроса и предложения рабочей силы, численность работников, занятость в тех или других отраслях хозяйства.

Заработная плата как правовая категория – важный элемент трудового правоотношения. Это понятие раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения, показывает отличие заработной платы от других форм вознаграждения за труд.

В юридической литературе традиционно рассматривают заработную плату как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работникам за их труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством.

Как элемент трудового правоотношения заработная плата является вознаграждением за труд – выполненную работу; выплачивается в денежной форме; основана на заранее установленных нормах; никакими максимальными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера.

Для понимания сущности заработной платы важно отличать ее от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, где оплата соизмеряется не с фактическими затратами труда, а с конечным результатом, завершённой работой – итогом.

Оплачивается не сам труд, а уже выполненная работа. Поэтому труд автора или подрядчика, не доведенный до определенного результата, не оплачивается.

Гражданское законодательство предусматривает, что подрядчик получает вознаграждение за выполненную работу, исполнитель – за оказанную услугу, автор – за использование его произведения.

Нормы международных актов закрепляют заработную плату в качестве правовой категории, отражая ее экономические сущностные признаки.

Понятие заработной платы раскрывается в международном акте, в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949), в соответствии с которой под заработной платой понимается всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В ст. 129 ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» рассматриваются как синонимы.

В соответствии с трудовым законодательством *«заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)»* (ст. 129 ТК РФ).

Характерными признаками, позволяющими раскрыть сущность заработной платы как правовой категории, являются:

- 1) вознаграждение за труд наемного работника без какой-либо дискриминации, обеспечивающее равную оплату за труд равной ценности;
- 2) одним из необходимых условий трудового договора является размер заработной платы, изменение которого допускается по письменному соглашению и предварительным уведомлением о предстоящем изменении;
- 3) установлены четыре фактора построения заработной платы: квалификация, сложность труда, количество и качество выполняемой работы;
- 4) данное вознаграждение должно гарантировать работнику своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- 5) отсутствуют какие-либо ограничения по выплате заработной платы.

Структура заработной платы включает основную часть, компенсационную и стимулирующую.

Основная часть – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата выплачивается за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. 159–162 ТК РФ). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальным измерителем количества труда является рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например, дневная выработка.

Компенсационная часть – доплаты, надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях или на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению (ст. 146–149 ТК РФ).

Стимулирующая часть – это доплаты и надбавки стимулирующего характера (за знание иностранного языка, за стаж непрерывной работы; за сложность, напряженность работы; за выполнение особо важных заданий; за высокое профессиональное мастерство и др.).

От заработной платы необходимо отграничивать иные денежные выплаты, производимые работнику, которые не имеют сущностных признаков, характерных для вознаграждения за труд, в связи с чем не являются заработной платой.

К ним относятся гарантийные и компенсационные выплаты, которые работодатель обязан произвести работнику в случаях, прямо указанных в законодательстве либо в самом трудовом договоре.

Гарантийные выплаты не являются оплатой труда (вознаграждением за труд), носят специфический характер.

Целевым назначением является предотвращение возможных потерь в зарплате в связи с тем, что работник не выполнял свои трудовые обязанности по причинам, прямо указанным в законе, либо выполнял, но с более низким заработком. В первом случае ему производится гарантийная выплата, а во втором – гарантийная доплата до прежнего среднего заработка.

Компенсационные выплаты – это выплаты, производимые работодателем работнику с целью возмещения расходов, понесенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. Размер компенсационных выплат устанавливается соглашением сторон, но не может быть ниже предусмотренного законодательством.

Правовое регулирование заработной платы в Российской Федерации осуществляется двумя основными способами: государственным и договорным.

Государственное регулирование заработной платы реализуется на положениях Конституции РФ и международных нормах в области условий труда, включая оплату труда. Положения Конституции РФ (ст. 7, 37) получили воплощение в ТК РФ, в котором правовому регулированию заработной платы посвящен специальный раздел «Оплата и нормирование труда».

В соответствии с ТК РФ на федеральном уровне определены принципы оплаты труда, права работника, обязанности работодателя, понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Они включают, в частности, величину минимального размера оплаты труда в России; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; сроки и очередность выплаты заработной платы.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В соответствии со ст.133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями – за счет собственных средств.

По состоянию на 1 января 2022 года размер прожиточного минимума на душу населения составлял 12 654 рубля, для трудоспособного населения – 13 793 рубля, для пенсионеров – 10 882 рубля, для детей – 12 274 рубля.

1 июня 2022 года размер прожиточного минимума был увеличен на 10%.

По состоянию на 1 января 2023 года размер прожиточного минимума на душу населения составляет 16 242 рубля в месяц (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Размер прожиточного минимума используется при оценке нуждаемости. Кроме того, от прожиточного минимума зависят размеры социальных выплат. С повышением этой величины увеличиваются размеры выплат для нуждающихся семей с детьми, социального контракта по ряду направлений, а также федеральной и региональной социальных доплат к пенсиям.

Повышение прожиточного минимума позволит увеличить ежемесячные выплаты для 15 млн граждан – семей с детьми, пенсионеров, беременных женщин.

Договорной способ регулирования заработной платы представлен двумя основными уровнями: коллективно–договорным и индивидуально–договорным регулированием.

Широкое распространение получает локальное регулирование заработной платы.

Коллективный договор, соглашение или локальные нормативные акты регулируют вопросы заработной платы, рабочее время, время отдыха, технику безопасности и охрану труда, социальное страхование. У работодателя действуют системы оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

В соответствии со ст. 41 ТК РФ предложено устанавливать в коллективном договоре формы, системы и размеры оплаты труда, выплату компенсаций, определять механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и др.

В соглашения предлагается включать взаимные обязательства сторон, первое место среди них занимает оплата труда (ст. 46 ТК РФ).

Индивидуально–договорное регулирование заработной платы осуществляется сторонами трудового договора.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ стороны должны определить условие оплаты труда, которое включает размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Причем в тексте трудового договора такие условия должны быть четко указаны.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Указанные системы, в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Значение индивидуально-договорного регулирования заработной платы заключается в том, что при согласовании условий трудового договора стороны могут индивидуализировать и конкретизировать размер заработной платы.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ:

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Понятие системы оплаты труда

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

Трудовое законодательство устанавливает, что система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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, работодатель вправе вводить коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Под системой оплаты труда в науке понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

ТК РФ не содержит определение систем заработной платы. Однако в ст. 143 ТК РФ указано определение тарифных систем оплаты труда, которые представлены как «системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий».

В ст. 150 ТК РФ упоминается о сдельной и повременной оплате труда, которые также рассматриваются как системы. Эти примеры свидетельствуют о том, что данные системы в организации заработной платы работающих по трудовому договору имеют огромное значение.

Основой оплаты труда является тарифная система.

В соответствии со ст. 143 ТК РФ *тарифные системы оплаты труда* – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

В основе тарифной системы оплаты труда лежит дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы представляет собой совокупность норм, обеспечивающих различия размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера.

Тарифная система в соответствии с ТК РФ включает следующие основные элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты, а также тарифно-квалификационные справочники.

Достоинством тарифной системы оплаты труда является:

во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы;

во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации;

в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни).

Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Согласно ст. 143 ТК РФ:

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3. Формы заработной платы

В зависимости от показателя учета результатов труда работника выделяют следующие формы: повременную и сдельную.

Они могут дополняться премиальной системой и действовать как *повременно-премиальная* или *сдельно-премиальная* система заработной платы.

При повременной форме заработной платы труд работников оплачивается по месячным, дневным или часовым тарифным ставкам.

Соответственно заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени, с учетом квалификации работника и условий труда.

Основными разновидностями повременной формы оплаты труда являются *простая повременная* (оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ) и *повременно-премиальная* оплаты труда (оплата труда предусматривает не только оплату отработанного времени, но и выплату премии за качество работы).

Сдельная заработная плата направлена на повышение производительности труда работников.

Труд работников по такой системе оплачивается по сдельным расценкам и по конечному результату его труда.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

Сдельная расценка обычно определяется двумя способами:

путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;

путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда.

При такой системе оплаты труда работник напрямую заинтересован в том, чтобы увеличить производительность своего труда и, следовательно, заработок.

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

прямая сдельная, при которой труд оплачивается по одним и тем же сдельным расценкам в соответствии с фактической выработкой;

сдельно-прогрессивная, при которой заработная плата и сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени;

косвенно-сдельная, применяемая для оплаты вспомогательного или подсобного рабочего по результатам обслуживаемого им сдельщика или по конечным результатам работы;

аккордная, расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. Аккордная форма оплаты труда обычно применяется при оплате труда бригады работников и по результатам этого труда, сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из отработанного времени и количества продукции, произведенного работником.

Составной частью системы оплаты труда является *система премирования*.

Премирование выступает одним из видов поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Работодатель самостоятельно разрабатывает положение о премировании, которое является приложением к коллективному договору или дополняет локальное положение о системе оплаты труда.

Следовательно, порядок премирования работников, критерии для начисления премии работодатель определяет самостоятельно. Работники должны быть ознакомлены с положением о премировании. Выбор показателей и условий премирования осуществляется с учетом задач, целей, принципов, стоящих перед данным работодателем.

В положении о премировании содержатся примерно следующие разделы: круг премируемых лиц; круг лиц, которые не подлежат премированию (как правило, это лица, не участвующие в производственном процессе); показатели и

условия премирования; размеры премий (фиксированная либо в виде процента от какого-либо показателя); порядок начисления премий, основания полного или частичного лишения премии, срок действия указанного положения о премировании; периодичность выплат (по итогам работы за месяц, квартал, год).

4. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы

Законодательство детально регламентирует порядок выплаты заработной платы, стремясь защитить интересы работников от недобросовестных действий работодателя.

Обязанность работодателя своевременно и в полном объеме платить заработную плату конкретизирована в ст. 136 ТК РФ. В частности, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Ни заявление работника с просьбой о выплате ему заработной платы один раз в месяц, ни установление подобного положения в локальных нормативных актах не будут иметь юридической силы.

Именно в этих документах работодатель должен закрепить, что заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц, например, 15-го и 30-го числа каждого месяца.

В том случае, если условие о выплате заработной платы реже, чем каждые полмесяца, включено в трудовой договор или коллективный договор, такое условие не может применяться на том основании, что оно ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

При определении понятия «заработная плата» ничего не говорится об авансе.

Не реже чем каждые полмесяца работнику следует выплачивать именно заработную плату, которая является вознаграждением за уже проделанную работу.

Каждые полмесяца работнику следует начислять заработную плату по итогам его труда, полностью производить с ним расчет за этот период. Если же в организации применяется понедельная оплата труда, полный расчет по заработной плате должен производиться еженедельно.

В том случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Определение конкретных дней выплаты зарплаты имеет значение для начисления компенсации (процентов) при задержке (с какого именно дня ее следует начислять – ст. 236 ТК РФ) и для определения того, произошла ли такая задержка выплаты (ст. 142 ТК). Оплата отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала.

Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены только для отдельных категорий работников и только на основании федеральных законов.

Два раза в месяц (или еженедельно) работодатель должен выдавать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки должны выдаваться всем работникам. Форма расчетного листка определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ.

Зарплата выплачивается, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

Согласно ст. 13 Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна осуществляться в месте работы или в непосредственной близости от нее, если национальное законодательство, коллективный договор или решение суда не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются целесообразными.

Для защиты прав работников на своевременную выплату зарплаты ТК РФ предусмотрел механизм самозащиты (ст. 142 ТК РФ). *В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право на приостановку работы до момента выплаты задерживаемой суммы.*

Норма, согласно которой работник вправе приостановить работу в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, была введена в трудовое законодательство впервые.

Судебная практика ее применения складывалась непросто. Применять положения о самозащите в силу несовершенства данной нормы было нелегко из-за неопределенности правового положения работника в период приостановки им работы: вправе он покинуть свое рабочее место или не вправе; обязан он являться на работу или не обязан; следует ли оплачивать время приостановки работы или не следует; если оплачивать, то в каком размере?

В дальнейшем ст. 142 ТК РФ была подкорректирована, определен механизм осуществления работниками права на самозащиту в случае задержки выплаты зарплаты.

Работодатель несет перед работниками материальную ответственность при нарушении им сроков выплаты заработной платы.

Статьей 236 ТК РФ предусмотрено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

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 исходя из содержания ст. 236 ТК РФ суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения, несут за это ответственность. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности, а также к административной или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Возможно взыскание компенсации морального вреда.

Формула расчета:

- количество отработанных дней;
- размер оклада;
- подоходный налог.

Оклад делят на количество рабочих дней в месяце, затем умножают на число отработанных дней.

Пример:

Оклад сотрудника составляет 30 тысяч рублей. В своем отработанном месяце у него было 23 рабочих дня в месяце. Работник взял 3 дня без сохранения своей заработной платы, следовательно — он отработал в этом месяце 20 дней. Далее расчет зарплаты выглядит таким образом:

30 000 следует поделить на 23 и умножить на 20 = 26 086 руб. (заработная плата до НДФЛ);

26 086 – 13% = 22 695 руб. (заработная плата выдается на руки).

Однако на практике подобных простых расчетов практически не бывает. Работникам часто выплачиваются премии, а также различные надбавки и компенсации.

Давайте предположим, что работнику ежемесячно кроме обычного оклада в размере 30 тысяч рублей выплачивается премия 25% от оклада. И он работал 20 дней вместо 23 в месяце. Тогда его расчет будет выглядеть:

Оклад плюс премия (30 000) + 7 500) = 37 500 руб. (заработная плата);

*37 500: на 23 и * на 20 = 32 608 руб. (заработная плата без НДФЛ);*

32 608 – 13% = 28 369 руб. (заработная плата, выданная работнику).

Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) – это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Пример при сдельной оплате труда:

Работница за декабрь 2021 года сшила чехлы на 30 диванов и 50 кресел. Сдельная расценка за чехол на диван = 800 руб., за чехол на кресло – 650 руб. Срок выплаты второй части зарплаты – 10 число следующего месяца.

Расчет:

*ЗП за декабрь = 800*30 + 650*50 = 56500.*

*ЗП к выплате = 56500 – 13%*56500 = 49155 – нужно выплатить 10 января 2022 года.*

5. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников

Оплата труда совместителей.

В соответствии с ч. 1 ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Правовое регулирование труда совместителей регулируется ТК РФ (гл. 44), Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2017 г. № 1205 «Об особенностях регулирования труда лиц, работающих по совместительству».

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству в местностях, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 285 ТК РФ).

В соответствии со ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Данное положение означает, что по совмещаемой должности такие льготы (например, предоставление учебного отпуска, оплата проезда до мест нахождения учебного заведения и др.) могут быть предоставлены только по согласованию с работодателем.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда в ночное время ст. 154 ТК РФ.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Повышенные размеры устанавливаются коллективным договором.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляют 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

Указанный размер является базовым, ниже которого нельзя производить оплату за работу в ночное время.

Оплата сверхурочной работы ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда дистанционной работы.

Устанавливается в соответствии с трудовым договором.

При расчете заработной платы «дистанционного» работника должны применяться районные коэффициенты и прочие надбавки, предусмотренные трудовым законодательством.

При определении условий оплаты труда дистанционного работника (в том числе размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительных выплат) следует учитывать, что дистанционные работники сами организуют свой труд, в связи с этим вся работа оплачивается им в одинарном размере.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ)

6. Нормирование труда

Норма – это количество времени, которое требуется для выполнения определенного объема работ.

Норматив – количество времени для выполнения отдельных элементов производственного или трудового процесс.

Установление норм труда – организация нормирования труда, под которой понимается точный учет трудовых затрат и норм выработки (обслуживания) с учетом научно-обоснованных подходов к нормированию по видам труда и физиологическим возможностям работников.

На основании ст. 160 ТК РФ нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы выработки – это установленные на предприятии, в организации, учреждении количественные и качественные показатели производимой продукции, выполнение которых требуется от работника определенной квалификации

за единицу времени при существующих на данном производстве технических условиях.

Установление норм выработки допустимо при том условии, что производимая продукция подлежит количественному и качественному учету.

Нормы времени – это величина рабочего времени в часах, минутах, которое должен затратить работник (группа работников) на производство единой продукции в нормальных производственно-технических условиях.

Нормы численности – это установленная численность работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретного объема работ как производственного, так и управленческого характера.

Кроме перечисленных в ч. 1 ст. 160 ТК РФ существуют и другие нормы труда.

Нормы труда могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Работодатель может ставить вопрос о пересмотре норм только после осуществления мероприятий, объективно обеспечивающих рост производительности труда.

Нормы не пересматриваются, если уровень выработки достигается самим работником.

Для производства однородных работ могут устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются Правительством РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» (далее – Правила) утверждены Правила разработки и утверждения типовых норм труда, которые определяют порядок разработки и утверждения типовых норм труда для однородных работ.

Согласно указанным Правилам типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития РФ; типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ. Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти

Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Локальные разрабатываются на отдельные виды работ в тех случаях, когда отсутствуют типовые нормативные материалы и принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работники должны быть уведомлены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.

Нарушение требований ст. 162 ТК РФ о порядке ведения, замены и пересмотра норм труда, а также о сроке извещения работодателем о введении новых норм позволяет работнику требовать оплаты труда на основе прежних норм и расценок.

Для выполнения работниками норм труда работодатель обязан создать нормальные условия в организации.

Создание нормальных условий включает:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

В соответствии со ст. 163 ТК РФ указаны гарантии, обеспечивающие выполнение работниками норм труда.

На работодателя возложена обязанность обеспечить нормальные условия работы для выполнения норм выработки, и приведен перечень таких условий, а именно:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Если работодатель не создал какого-либо из вышеуказанных условий и по этой причине работник не выполнил норм труда, то нельзя это поставить ему в вину.

Тема № 8. Дисциплина труда

Вопросы для изучения:

1. Понятие дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок
2. Поощрения за успехи в труде
3. Дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок
4. Понятие, виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 29–30

Указ Президента РФ от 23.03.2023 № 185 «О некоторых вопросах совершенствования государственной наградной системы Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»

1. Понятие дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Подчинение этим правилам является объективной необходимостью коллективного труда.

Заключая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др.

В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Применительно к работнику трудовая дисциплина имеет *внутренний и внешний аспекты*.

Внешний аспект означает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку.

Под внутренним аспектом дисциплины труда имеется в виду совокупность правил, регламентирующих трудовую функцию работника, т. е. сам труд – технологический процесс, последовательность операций.

Для лиц, непосредственно занятых в цикле производства, говорится о производственной дисциплине и ее составной части – о технологической дисциплине. Последняя включает, в частности, правила обращения со станками, агрегатами, механизмами и инструментами, последовательность трудовых действий.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание Правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- наименование и местонахождение организации – работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т.п.);
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности работников и работодателя;
- режим работы и режим отдыха;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
- виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

Утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В качестве представительного органа может выступать профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, либо иной орган, уполномоченный представлять их интересы общим собранием (конференцией).

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору организации (индивидуального предпринимателя). В этом случае они выступают как акт социального партнерства. Внесение в них изменений и дополнений должно осуществляться в порядке, установленном для заключения коллективных договоров.

С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники. В развитие этих правил разрабатываются графики сменности, графики отпусков и иные локальные нормативные акты.

Для отдельных категорий работников в отраслях хозяйства действуют уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством РФ. В отличие от общих правил ТК РФ уставы могут предусматривать иные виды поощрения и дисциплинарные взыскания, отражающие специфику труда в соответствующей отрасли.

Так, Устав рыбопромыслового флота РФ предусматривает увольнение за такие проступки, как нарушение таможенных правил и грубое нарушение правил промысла. Наличие уставов и положений о дисциплине не исключает принятия Правил внутреннего трудового распорядка, в которых решаются вопросы, не нашедшие отражения в названных актах.

Методы обеспечения трудовой дисциплины: поощрение, принуждение.

Поощрение состоит в экономической и иной заинтересованности работника и работодателя в конечных результатах труда. Неуклонное соблюдение дисциплины сторонами трудового договора в конечном счете направлено на достижение цели, которую ставят перед собой работодатель (получение наибольшей прибыли) и работник (получение вознаграждения за труд). Чем выше степень заинтересованности сторон в результатах своего труда, тем более эффективен этот метод. Наряду с экономическим стимулированием возможны и другие формы поощрения.

Принуждение как метод состоит в применении к нарушителям мер воздействия: прежде всего дисциплинарных, а по отношению к работодателю – административных и уголовных. Вместе с тем есть механизмы материального, имущественного воздействия. Так, работодатель, не сумевший создать работникам необходимые условия труда, неправильно организовавший труд, как правило, не имеет прибыли. Это может обернуться проблемами несостоятельности (банкротства). Разумеется, отсутствие у работодателя средств для выплаты зарплаты и возможностей создания им соответствующих условий труда работникам отражается и на самих работниках – вплоть до их увольнения при сокращении штатов, при ликвидации организации в случае ее несостоятельности (банкротства).

2. Поощрения за успехи в труде

Поощрение – это публичное признание заслуг, успехов работника в форме установленной меры поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей.

Меры поощрения можно разделить на два вида по основаниям их применения и по тем субъектам, которые их применяют:

- 1) меры поощрения, применяемые работодателем за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и
- 2) меры поощрения, применяемые государственными органами по представлению работодателя за особые трудовые заслуги.

Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

ТК РФ предусматривает следующие виды поощрения за добросовестный труд:

- *объявление благодарности;*
- *выдача премии;*
- *награждение ценным подарком;*
- *награждение почетной грамотой;*
- *представление к званию лучшего по профессии.*

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

Определение основания поощрения во многом является результатом субъективной оценки работодателя.

Критерии могут быть предусмотрены в коллективных договорах, локальных нормативных актах, как и сами меры поощрения.

В частности, устанавливаются такие поощрения, как награждение нагрудным знаком организации с присвоением звания «Ветеран организации» и выплатой единовременной премии при наличии стажа определенной продолжительности (20–25 лет), юбилейные разовые премии при достижении возраста 50 или 60 лет, размер которых зависит от стажа работы в организации.

Как правило, в мерах поощрения сочетаются элементы морального и материального стимулирования.

Законодательство не запрещает применения нескольких мер поощрения *одновременно*.

Процедура поощрения законом не определена, но обычно поощрения применяются публично. Как правило, издается приказ (распоряжение) работодателя, в котором должно быть указано, в чем выразилось добросовестное выполнение трудовых обязанностей работником, а также применяемая мера поощрения (благодарность, премия и др.).

Установление государственных наград и почетных званий относится к ведению Российской Федерации (п. «с» ст. 71 Конституции РФ).

Государственные награды – высшая форма поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни граждан и др.

Государственными наградами являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия и почетные звания Российской Федерации.

Они предусмотрены Положением о государственных наградах Российской Федерации в рамках Указа Президента РФ от 02.03.1994 № 442 «О государственных наградах Российской Федерации».

3. Дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания.

Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

По своей природе дисциплинарная ответственность является договорной, так как работник сам свободно принял на себя обязанности выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать существующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности, технологические правила.

Однако работодатель, имея право привлечь работника, нарушившего дисциплину, к ответственности, не может действовать произвольно, по своему усмотрению.

Он обязан применять только те дисциплинарные взыскания, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Произвол работодателя ограничен четким правилом: не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Работодателю не предоставлено право устанавливать какие-то иные взыскания (ни в коллективном договоре, ни в правилах внутреннего распорядка или другом локальном нормативном акте), чем те, что указаны в нормативных актах.

Виды дисциплинарной ответственности – общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность предусмотрена ТК РФ и заключается в применении следующих взысканий: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

В частности, такие основания указаны в п. 5 и 6 ст. 81 ТК РФ, а также в п. 1 ст. 336, п. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, или аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники в соответствии с уставами и положениями о дисциплине.

Например, такая дисциплинарная ответственность предусмотрена Уставом о дисциплине работников морского транспорта от 23 мая 2003 г. В нем четко определены перечни работников, к которым применяется устав.

К работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине, могут быть применены более строгие дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Как и любое правонарушение, дисциплинарный проступок имеет состав, включающий несколько элементов.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с данным работодателем (работник). Иные лица, находящиеся на территории организации и нарушившие правила трудового распорядка, к субъектам дисциплинарной ответственности не относятся.

Объектом посягательства при совершении дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок – система взаимоотношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работниками (*по горизонтали и по вертикали*).

Объектом дисциплинарного проступка может быть такой элемент внутреннего распорядка, как полное и рациональное использование рабочего времени (при прогуле, опоздании), обеспечение сохранности, целостности имущества работодателя (при выпуске бракованной продукции, поломке оборудования) и др.

Объективная сторона дисциплинарного проступка – это действие или бездействие работника – поведение, выразившееся в неисполнении им своих трудовых обязанностей или ненадлежащем их исполнении.

Трудовые обязанности определяются трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

В частности, бездействие может быть проступком, если законодательство или Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции возлагают на работника активные обязанности. *Например, кладовщик обязан обеспечить сохранность вверенного ему имущества, сообщать об угрозе его порчи, утраты и т. п. Если кладовщик не выполняет свои обязанности, можно говорить о дисциплинарном проступке.*

Для оценки поведения как дисциплинарного проступка имеет значение время его совершения – это должно быть рабочее время. В редких случаях как проступок может быть расценено поведение работника в нерабочее время.

В трудовом законодательстве не сформулированы составы дисциплинарных проступков (в отличие от административного и уголовного права). Отсутствует даже примерный их перечень.

Проанализировав содержание ст. 81 ТК РФ, определяющей основания увольнения за нарушения трудовой дисциплины, можно сделать вывод, что к наиболее злостным дисциплинарным проступкам относятся прогул (неявка на работу без уважительных причин), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, разглашение охраняемой законом тайны, хищение чужого имущества, нарушение правил охраны труда и другие проступки, прямо не названные в ТК РФ (опоздание, преждевременный уход с работы, выпуск бракованной продукции и пр.).

Содержание, признаки некоторых проступков раскрываются в п. 6 ст. 81 ТК РФ, а также в комментариях и судебной практике. Отсутствие перечня дисциплинарных проступков и их составов требует от работодателя хорошего знания трудового законодательства и умения правильно его применять, так как именно он должен квалифицировать поведение работника как правонарушение или правомерное поведение. При наличии всех элементов состава правонарушения можно говорить о совершении дисциплинарного проступка.

4. Понятие, виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий

Согласно п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

ТК РФ уточняет, какие конкретно основания увольнения работника относятся к дисциплинарным взысканиям *ст. 81 ТК РФ*:

по п. 5 неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

п. 6 однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей,

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

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

п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Также, к дисциплинарным взысканиям отнесено увольнение педагогического работника вследствие повторного в течение 1 года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ) и увольнение спортсмена в связи со спортивной дисквалификацией на срок 6 и более месяцев либо за использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов (ст. 348.11 ТК РФ).

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК РФ, является *исчерпывающим*. Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, например, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него штрафа.

Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение одного из следующих действий (дисциплинарного проступка):

- неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Работник также может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

За нарушение трудового законодательства, норм коллективного договора могут быть привлечены:

- руководитель организации;
- заместители руководителя организации;
- руководитель структурного подразделения (филиала, представительства);
- заместители руководителя структурного подразделения (филиала, представительства).

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Запрещено применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.

Работодатель обязан соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Несоблюдение хотя бы одного пункта, указанного ниже порядка, влечет признание незаконным применение дисциплинарного взыскания!

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом.

Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть применено *не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения* (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее 2 лет со дня совершения; за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции – не позднее 3 лет со дня совершения).

День обнаружения проступка – день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.

В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.

3. За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

4. Работодатель издает приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым обязан ознакомить его под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника. При отказе работника ознакомиться с приказом работодатель обязан составить об этом акт.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения всегда записывается в трудовую книжку.

Согласно ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку подлежат внесению следующие сведения: о самом работнике; о работе, выполняемой им, а также о его переводах на иную постоянную работу; об увольнении работника, включая основания расторжения трудового договора; о награждениях за достигнутые успехи в труде.

Порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания:

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд.

Если в течение *года со дня применения дисциплинарного взыскания* работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Применение дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя.

При привлечении к дисциплинарной ответственности по заявлению представительного органа работников *руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства или условий коллективного договора* работодатель помимо общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности обязан выполнить следующие дополнительные требования:

- рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении трудового законодательства, условий коллективного договора;
- сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения такого заявления;
- вынести решение о наличии факта нарушения и о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

За грубые нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

Основаниями применения дисциплинарной ответственности в виде увольнения являются следующие дисциплинарные нарушения:

1. неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей работником при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
2. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
4. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
5. нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
6. разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
7. совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8. совершение иного проступка, предусмотренного федеральным законом или иным нормативным актом

Дополнительные основания привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения предусмотрены для *следующих категорий работников:*

1. руководителя организации (филиала, представительства), заместителя руководителя организации:

- при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;

- за грубое нарушение своих трудовых обязанностей;

- за нарушение трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;

2. руководителя структурного подразделения организации, заместителя руководителя структурного подразделения организации:

- при нарушении трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;

3. главного бухгалтера:

- при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;

4. спортсмена:

- при спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев;

- при нарушении, в том числе однократном, общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанном нарушении по решению соответствующей антидопинговой организации;

5. педагога:

- при повторном в течение одного года грубом нарушении устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;

6. работника, выполняющего воспитательные функции:

- при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.

Судебная практика: Определением от 8 декабря 2022 года № 3215–О Конституционный Суд Российской Федерации проанализировал положения части первой статьи 71 во взаимосвязи со статьей 192 ТК РФ.

Согласно части первой статьи 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание; решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Положениями статьи 192 названного Кодекса закрепляются понятие дисциплинарного проступка и виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работнику за его совершение, а также обязанность работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, часть первая статьи 71 ТК РФ – как сама по себе, так и во взаимосвязи со статьей 192 данного Кодекса – не препятствует работодателю уволить работника, не привлекавшегося в период испытания к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в связи с неудовлетворительным результатом испытания при наличии достаточных оснований для признания такого работника на основе полной и всесторонней оценки проявленных им в период испытательного срока деловых качеств не выдержавшим испытание.

Отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ – Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 июня 2018 г. № 66–КГ18–8.

С. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу – заводу (далее также – работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении с работы, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований С. указал, что с июня 2010 г. состоял в трудовых отношениях с акционерным обществом, работал в качестве машиниста технологических машин, работа осуществлялась им в соответствии с графиком сменности. На основании приказа работодателя трудовой договор с С. расторгнут, и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул – отсутствие на рабочем месте 23 февраля 2017 г. без уважительных причин.

В акте работодателя от 23 февраля 2017 г. об отсутствии на рабочем месте С. отмечено, что он, работая 23 февраля 2017 г. в смену с 6 часов 51 минуты, не поставив в известность исполняющего обязанности бригадира смены и мастера звена, самовольно покинул рабочее место в 11 часов 30 минут и отсутствовал на рабочем месте до окончания его смены (до 18 часов 24 минут).

По мнению С., прогул он не совершал, поскольку оставил рабочее место ранее окончания рабочей смены по уважительной причине (похороны друга) с разрешения своих непосредственных руководителей. О необходимости отсутствия на рабочем месте 23 февраля 2017 г. С. устно и в письменном заявлении уведомил бригадира и механика смены.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, С. отказано в удовлетворении исковых требований.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия С. на рабочем месте 23 февраля 2017 г. без уважительных причин нашел подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что отсутствие С. на рабочем месте в этот день не было согласовано с работодателем в установленном порядке, решения о признании уважительными причин отсутствия С. рабочем месте работодателем не принималось. Следовательно, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с нарушением норм материального и процессуального права и при не установлении обстоятельств, имеющих значение для дела, ввиду следующего.

С учетом подлежащих применению к спорным отношениям положений подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 и части третьей статьи 192 ТК РФ, а также разъяснений, содержащихся в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлось выяснение вопроса о соблюдении С. порядка уведомления работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также установление факта принятия работодателем надлежащих мер относительно возможности преждевременного ухода С. со смены.

Судом первой инстанции при рассмотрении дела установлено, что С. до начала рабочей смены обращался к вышестоящему руководителю (мастеру звена) по вопросу о возможности преждевременного ухода с работы по семейным обстоятельствам (в связи с похоронами друга), и ему было сообщено о необходимости

написания соответствующего заявления. Непосредственный руководитель С. (бригадир смены) подтвердил, что С. обращался к нему по поводу ухода с работы ранее окончания рабочей смены и передал заявление, которое он без ознакомления с текстом передал в порядке подчиненности вышестоящему руководителю.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка акционерного общества преждевременный уход со смены или задержку к началу смены работник обязан согласовать в письменной форме (заявление) со своим непосредственным руководителем (бригадиром (смены), мастером, старшим мастером, начальником отдела, начальником участка, директором по направлению) с указанием причин невозможности выполнить утвержденный распорядок рабочей смены.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска С. о признании приказа об увольнении незаконным, суды первой и апелляционной инстанций без ссылки на какие-либо доказательства пришли к выводу о том, что истец не согласовал в установленном порядке с работодателем возможность раннего ухода с рабочего места.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ приведенные выше и отраженные в решении суда обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также обстоятельства принятия работодателем каких-либо мер к решению вопроса о возможности преждевременного ухода С. со смены, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований С. неправомерными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также отметила, что в нарушение положений части пятой статьи 192 ТК РФ и разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении С. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение С., его отношение к труду, длительность работы в организации ответчика.

Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к С. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации *отменила как незаконные решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.*

Тема № 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Вопросы для изучения:

1. Общие положения
2. Материальная ответственность работодателя перед работником
3. Материальная ответственность работника перед работодателем

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 37–39

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»

Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

1. Общие положения

Материальная ответственность – это обязанность возмещения виновной стороной трудового правоотношения нанесенного ею ущерба другой стороне.

В зависимости от субъекта различают:

- а) материальную ответственность работника за ущерб, причиненный его виновными действиями (бездействием) работодателю;
- б) материальную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд

Материальная ответственность по трудовому договору состоит в обязанности стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. При этом каждая из сторон трудового договора должна доказать размер причиненного ею ущерба.

Трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашением, прилагаемом к договору, *может конкретизироваться материальная ответственность сторон по договору*. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами.

Материальная ответственность работника и работодателя является одним из видов юридической ответственности.

Она наступает как следствие совершенного правонарушения (в том числе дисциплинарного проступка) и отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву.

В частности, субъектами материальной ответственности являются работник – физическое лицо, состоящее в трудовом правоотношении с работодателем, и работодатель, причинивший вред работнику, с которым его связывает трудовое правоотношение.

Отличаются эти виды ответственности по условиям и размерам возмещения ущерба работником, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах его среднемесячного заработка.

Преследуемая материальной ответственностью цель – не только возместить ущерб, нанесенный имуществу работодателя (или работника), но и оказать воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работников и работодателя.

В то же время нормы института материальной ответственности охраняют заработную плату работников от чрезмерных и незаконных удержаний со стороны работодателя.

Материальная ответственность способствует более тщательному соблюдению работодателем законодательства о труде и охране труда, соблюдению технологических правил.

Таким образом, материальная ответственность выполняет компенсационную, воспитательную (профилактическую) и охранительную функции.

Прекращение трудовых правоотношений после причинения ущерба не освобождает работника и работодателя от материальной ответственности друг перед другом. Привлечение к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности не исключает материальной ответственности работника и работодателя (ч. 5 ст. 248 ТК РФ).

2. Материальная ответственность работодателя

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре (ст. 235 ТК РФ).

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.

Порядок:

1. Оформление факта причинения ущерба имуществу работника
2. Оформление заявления работника о возмещении ущерба
3. Определение размера ущерба
4. Оформление приказа о возмещении ущерба.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» – пункт 14, 15.

Административная ответственность по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к выполнению трудовой функции с ведома и по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (часть третья статьи 16 ТК РФ).

Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

3. Материальная ответственность работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под *прямым действительным ущербом* понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Виды материальной ответственности работника перед работодателем:

1. *Ограниченная.* В этом случае работник возмещает ущерб в размере своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено федеральным законом;

2. *Полная.* Этот вид материальной ответственности наступает в случаях, предусмотренных законом: работник возмещает полную стоимость причиненного ущерба.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

По общему правилу с работниками, которым вверяются денежные и товарные ценности, заключаются индивидуальные договоры о полной материальной ответственности.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности допускается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника и заключить с ним индивидуальный договор.

Согласно ст. 245 ТК РФ по договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения влечет полную материальную ответственность независимо от формы вины.

Нетрезвое состояние должно быть доказано работодателем. Причинение ущерба в результате преступных действий (в том числе бездействий) работника влечет полную материальную ответственность лишь при условии, что совершение такого деяния доказано приговором суда.

Условиями материальной ответственности работника являются:

- 1) его противоправные действия (бездействие), причинившие ущерб;
- 2) причинная связь между поведением работника и возникшим ущербом;
- 3) вина в форме умысла или неосторожности.

Противоправность поведения – это неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника законами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, распоряжениями работодателя.

Оно может выразиться в несоблюдении правил хранения и выдачи, отпуска материальных ценностей, нарушении правил обслуживания машин и механизмов, правил дорожного движения, вызвавших аварию; в непринятии мер по предотвращению порчи имущества и др.

Причинная связь между противоправным поведением работника и наступившим ущербом имеется, если ущерб явился непосредственным следствием его противоправного поведения.

Вина работника – обязательное условие для привлечения к материальной ответственности.

Виновным является деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Форма вины влияет на пределы материальной ответственности работника (полная или ограниченная). Работодатель обязан доказать виновность работника и обосновать размер причиненного ущерба.

Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности:

1. при наличии договора о полной индивидуальной материальной ответственности;
2. если материальная ответственность в полном объеме установлена трудовым договором с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером;

3. когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;

4. за недостачу ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;

5. за умышленное причинение ущерба;

6. за причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

7. за причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

8. за причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

9. за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;

10. за причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

ТК РФ исключает материальную ответственность работника в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества (ст. 239 ТК РФ).

В судебной практике считают, что к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник выполнил возложенные на него обязанности, проявил должную степень заботливости и осмотрительности, принял меры к предотвращению ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Работодатель обязан соблюдать порядок привлечения работника к материальной ответственности:

1. создать комиссию по расследованию случая возникновения ущерба;
2. от работника затребовать письменное объяснение о факте и причинах возникновения ущерба;
3. при отказе (или уклонении) работника дать письменное объяснение – составить акт;
4. по результатам проверки составить акт, в котором изложены причины возникновения ущерба, его размер, виновные лица;
5. ознакомить работника с актом по результатам проверки, в котором изложены причины возникновения ущерба, его размер, виновные лица;

б. не позднее 1 месяца со дня окончательного установления размера ущерба издать приказ о привлечении работника к материальной ответственности;

7. ознакомить работника с приказом о привлечении его к материальной ответственности (при его отказе ознакомиться с приказом под роспись внести в приказ запись об этом).

Материальный ущерб возмещается работником в добровольном порядке.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

Увольнение работника, причинившего ущерб, не препятствует взысканию последнего в судебном порядке.

Срок обращения в суд – 1 год с момента обнаружения ущерба.

При этом работодатель обязан уплатить госпошлину в соответствии с Налоговым кодексом РФ.

Согласно ст. 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную или полную ответственность, а также независимо от формы собственности организации.

В то же время, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», разъяснил, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником.

При рассмотрении дела о взыскании прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба по одному из пунктов ст. 243 ТК и на время причинения ущерба достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (ст. 242 ТК РФ).

Тема № 10. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, и порядок их разрешения

Вопросы для изучения:

1. *Трудовой спор: понятие и виды*
2. *Индивидуальный трудовой спор: понятие, порядок рассмотрения в инстанциях*
3. *Коллективный трудовой спор: понятие, порядок рассмотрения в различных инстанциях*
4. *Забастовка. Право на забастовку. Незаконная забастовка*

Нормативная основа:

Трудовой кодекс Российской Федерации, главы 60–61

1. Трудовой спор: понятие и виды

Трудовой спор – это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

Виды трудовых споров по спорящим субъектам:

- индивидуальные трудовые споры – когда они затрагивают интересы отдельных работников;
- коллективные трудовые споры – когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

Виды трудовых споров по правоотношениям, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

- трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений;
- трудовые споры, возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми обязанностями;
- возникающие из-за нарушения отношений по организации и управлению трудом;
- возникающие из-за нарушения отношений по трудоустройству у данного работодателя;
- возникающие из-за нарушения социально–партнерских отношений;
- возникающие из-за нарушения отношений по участию работников (их представительных органов) в управлении организацией;
- возникающие из-за нарушения отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;

- возникающие из-за нарушения отношений по материальной ответственности сторон трудового договора;
- возникающие из-за нарушения отношений по надзору и контролю;
- возникающие из-за нарушения отношений по разрешению трудовых споров;
- возникающие из-за нарушения отношений по обязательному социальному страхованию.

Виды трудовых споров по характеру спора:

- споры о применении норм трудового законодательства. В том числе споры о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников;
- споры об установлении или изменении существующих условий труда.

Виды трудовых споров по предмету спора:

- споры о признании права, нарушаемого другой стороной трудового договора;
- споры о присуждении выплат и возмещения вреда.

Виды трудовых споров по способу его разрешения:

- исковые споры: разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров, соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается восстановления или признания за ним конкретного права, т. е. предъявляет иск. *Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами, вышестоящими органами, поэтому с точки зрения подведомственности выделяют три вида разбирательств;*

- споры неискового характера: разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда.

Коллективные трудовые споры всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особой процессуальной форме.

2. Индивидуальный трудовой спор: понятие, порядок рассмотрения в инстанциях

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

Также 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.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Рассмотрение индивидуального трудового спора судом раскрывается в ст. 391 ТК РФ. 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, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.*

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение *одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.*

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо *в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.*

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ст. 192 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам: ст. 387 ТК РФ.

В комиссии по трудовым спорам рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, если он 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.

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. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ (три месяца).

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

3. Коллективный трудовой спор: понятие, порядок рассмотрения в различных инстанциях

Определение понятия коллективного трудового спора дается в ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой *коллективный трудовой спор* – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Из этого определения коллективного трудового спора в юридической литературе выделяют два его признака: коллективный характер и особый предмет разногласий.

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) своего решения.

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

Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и носить преддоговорный характер.

По общепринятой международной классификации он считается спором интересов, т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло.

Наиболее распространенными в настоящее время являются споры права – споры о выполнении условий заключенного коллективного договора или соглашения.

Основываясь на международных нормах, ТК РФ предусмотрел *три этапа разрешения коллективного трудового спора*:

- примирительная комиссия
- посредник
- трудовой арбитраж.

Первый этап, ст. 401 – 402 ТК РФ.

Спор разрешают при помощи примирительной комиссии.

Ни одна из спорящих сторон не может отклониться от него, ст. 5.32 КоАП РФ предполагает за нарушение административную ответственность.

Комиссия для примирения сторон должна быть создана за 3 дня, от начала возникновения спора, в нее входят представители сторон, позиции равноправные.

Отчет ведется с момента отклонения требований работников работодателем.

Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора.

Это временный (до разрешения возникшего коллективного трудового спора) совместный орган спорящих сторон, цель создания которого – принять решение по коллективному трудовому спору, которое удовлетворяло бы интересы работников и работодателя, и тем самым обеспечить согласие между ними.

Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон, которое на практике выражается в создании комиссии из равного числа представителей той и другой стороны.

Установление такого принципа в полной мере соответствует международным стандартам. *Так, согласно п. 2 Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся.*

Члены примирительной комиссии имеют право:

а) запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, по существу, коллективного трудового спора;

б) в период рассмотрения коллективного трудового спора проводить совместные или отдельные заседания сторон;

в) предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;

г) подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Члены примирительной комиссии должны знать действующее законодательство, относящееся к регулированию социально-трудовых вопросов, урегулированию коллективных трудовых споров, принципам работы профсоюзной организации, кадровой политики и другими сторонами жизни организации, а также методы ведения переговорного процесса при возникновении коллективного трудового спора.

Поскольку процедура разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии законом не предусмотрена, регламент работы устанавливается самой комиссией.

При не достижении соглашения спорящие стороны вправе по своему выбору приступить к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

ТК РФ прямо устанавливает случаи, когда работники могут быть освобождены от работы в связи с рассмотрением коллективного трудового спора или имеют право отказаться от выполнения трудовых обязанностей.

Это участие в примирительных процедурах и забастовка.

В коллективном договоре или соглашении может быть предусмотрено право работников (профсоюзной организации) проводить собрания в рабочее время.

Второй этап, ст. 403 ТК РФ.

После возникновения спора, не найдя согласия при помощи примирительной комиссии, в течение 3 дней приглашается посредник.

Его выбирают с согласия сторон, обычно по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров или независимо от нее.

Завершение второго этапа заканчивается приходом спорящих сторон к согласованному решению, оно оформляется в письменном виде и сопровождается ведением протокола.

Если стороны не могут сойтись во мнении и выбрать посредника, то они переходят к третьему этапу и разрешают разногласия в арбитраже.

Если согласие достигнуто, то третий этап пропускается, в ином случае споры будут продолжены в трудовом арбитраже.

Кандидатуру посредника стороны могут выбрать самостоятельно (при взаимном согласии по его кандидатуре) или же обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

В том случае, когда для подбора кандидатуры посредника стороны решили обратиться к содействию Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, они выбирают посредника из списка лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников.

В списке содержатся сведения о фамилии, имени, отчестве кандидатов, их возрасте, образовании, месте работы, специальности и занимаемой должности, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

В связи с тем, что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования.

Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента. Обращается внимание и на соблюдение этических правил. Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Лица, привлеченные в качестве посредников, освобождаются от основной работы с сохранением им среднего заработка на период рассмотрения коллективного трудового спора.

Общая продолжительность участия лица в рассмотрении коллективного трудового спора в составе примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража не должна превышать трех месяцев в течение года.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника может окончиться одним из двух вариантов: либо принятием сторонами спора согласованного решения, обязательного для исполнения, либо составлением протокола разногласий.

Если составлен протокол разногласий, стороны переходят к следующей стадии разрешения коллективного трудового спора – передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Третий этап, ст. 404 ТК РФ.

Трудовой арбитраж – временно созданный орган, наделенный полномочиями рассмотрения трудовых коллективных споров.

Создается в случае нахождения компромисса спорящими сторонами, соглашение оформляется на бумаге. Процедура проходит согласно статье 404 ТК РФ.

Списки трудовых арбитров формирует Служба по урегулированию коллективных споров, она же занимается подготовкой арбитров.

По закону арбитраж создается спорящими сторонами при участии и контроле Службы по урегулированию трудовых споров.

Срок создания арбитража – 3 рабочих дня, отчет с момента окончания первого или второго этапа.

Процесс разрешения спора в арбитраже занимает не более 5 дней, после создания. Все рекомендации и решения передаются в письменном виде спорящим сторонам. Работники имеют право начать забастовку, если работодатель уклоняется от выполнения рекомендаций, договоренность с ним отсутствует.

Трудовой арбитраж состоит, как правило, из трех трудовых арбитров, рекомендованных Службой по труду и занятости или предложенных сторонами спора. В качестве трудовых арбитров могут быть избраны любые независимые специалисты по выбору сторон спора.

Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может: запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; заслушивать объяснения и обращения сторон; принимать решение по существу спора, в случае необходимости – информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора большинством голосов арбитров. Решение оформляется протоколом, в котором указываются присутствующие на заседании арбитры, представители сторон спора, перечень мер, которые желательно осуществить для разрешения разногласий.

Решение передается сторонам коллективного трудового спора и имеет для них обязательную силу в соответствии с заключенным соглашением об их выполнении. Контроль за исполнением решения осуществляют стороны коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

4. Забастовка. Право на забастовку. Незаконная забастовка

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Согласно ст. 398 ТК РФ забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Признаки забастовки:

забастовка – коллективное действие, один работник не может провести забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона, так как они выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре.

забастовка – это «временная акция», не может быть забастовок бессрочных.

забастовка – это добровольное действие. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

забастовка – это средство разрешения коллективного трудового спора. *При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя.* Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК РФ, не предполагает проведения забастовочных действий.

забастовка – это «акция», которую проводят *только работники.*

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.

Собрание (конференция) работников принимает решение об объявлении забастовки и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки и т.д.).

Ни представительные органы работников, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия проведения забастовки. На это, в частности, указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ (дело № 78–Г97–13), толкуя аналогичную норму ранее действовавшего законодательства.

Решение об объявлении забастовки на уровне выше организации принимается профсоюзом (объединением профсоюзов), но затем должно быть утверждено на собрании (конференции) работников для каждой организации в отдельности.

Предупредительная забастовка представляет собой особую «акцию», цель которой – продемонстрировать готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Прибегнуть к такой акции можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора.

Объявить предупредительную забастовку может представительный орган работников, участвующий в примирительных процедурах. Предупредительная

забастовка может быть признана незаконной по основаниям, предусмотренным ст. 413 ТК РФ.

На работодателя возлагается обязанность предупредить соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров о предстоящей забастовке. Предупреждение необходимо для того, чтобы указанный орган имел возможность своевременно оказать сторонам спора содействие в организации примирительных процедур.

Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет.

Однако надо учитывать мнение Комитета по свободе объединения Международной организации труда, который считает возможным замену бастующих другими работниками лишь в случаях, когда проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 570, 574).

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 должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ.

Забастовку возглавляет орган, избранный общим собранием (конференцией) при объявлении забастовки, или соответствующий орган профсоюза. Данные органы имеют право своими решениями в любое время приостановить ее и возобновить, предупредив работодателя (представителей работодателя) и Службу по урегулированию коллективных трудовых споров не позднее чем за два рабочих дня, а если забастовка объявлена профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов) – не позднее чем за три рабочих дня.

Срок, на который забастовка приостанавливается, определяет орган, ее возглавляющий.

Специальных условий, которые должны служить основанием приостановки забастовки, ТК РФ не предусматривает.

Следовательно, в зависимости от конкретных обстоятельств орган, возглавляющий забастовку, принимает решение о приостановке забастовки по собственному усмотрению, руководствуясь сложившимися обстоятельствами при разрешении конкретного коллективного трудового спора. Обычно приостановка забастовки связана с активизацией переговоров с работодателем, появлением возможности достичь согласия и урегулировать коллективный трудовой спор. Приостановка забастовки может иметь место также для выполнения общественно необходимых работ.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится этим же органом. ТК РФ не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в т.ч. по оплате таких специалистов.

Орган, возглавляющий забастовку, прекращает свою деятельность с окончанием забастовки, по достижении соглашения спорящих сторон или с признанием судом забастовки незаконной.

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

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Незаконные забастовки.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ 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 ведающих 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 ТК РФ.

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 не начавшуюся 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.

В соответствии с п. 59 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она проведена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом РФ, в частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. ст. 401 – 404 ТК РФ);

решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410 ТК РФ) либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 4 ст. 410 ТК РФ);

не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации, а также у индивидуального предпринимателя, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. ч. 3 – 8 ст. 412 ТК РФ);

работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 5 (7) рабочих дней о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ).

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными законодательством, участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины (ст. 189 ТК), а, следовательно, не может служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В докладе Комитета экспертов МОТ о свободе объединения и коллективных переговорах подчеркивается, что участие в забастовке не должно приводить к увольнению или дискриминации трудящихся (Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. Женева, 1994. С. 82). Действующая правоприменительная практика не всегда в полной мере согласуется с позицией МОТ.

В связи с этим интересно дело, рассмотренное Европейским судом по правам человека 20 ноября 2018 г. «Огневенко против России» (по. 44873/09), в котором ЕСПЧ признал увольнение российского работника за участие в забастовке нарушением Конвенции о защите прав человека.

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

В то же время, поскольку работник не выполнял свои трудовые функции, работодатель освобождается от обязанности выплачивать им заработную плату. Это не касается работников, выполнявших работы по обеспечению обязательного минимума работ (услуг) согласно ст. 412 ТК РФ.

Законная забастовка может быть вызвана незаконными действиями (бездействием) работодателя. Поэтому работники, которые лично не участвовали в забастовке, однако были лишены в связи с ее проведением возможности выполнять свои трудовые функции, могут подать письменное заявление о начале простоя. В этом случае его оплата производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ для случаев оплаты простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут запрещен. Следовательно, работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки.

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, в этом случае к ним могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. 192): замечание, выговор, увольнение.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Статья 5.34 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации предусматривает административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки в виде штрафа в размере от 4 000 до 5 000 рублей.

Соблюдение работодателями, их представителями, должностными лицами и работниками, и их представителями трудового законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров – одна из их обязанностей, предусмотренных Конституцией РФ (ч. 2 ст. 15).

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, привлекаются к дисциплинарной ответственности согласно нормам Трудового кодекса РФ, а в ряде случаев и к административной ответственности (ст. 5.32 КоАП РФ – наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 рублей).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 2 000 до 4 000 рублей (ст. 5.33 КоАП РФ).

Субъектом правонарушения по данной статье являются работодатель или его представитель.

Протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных указанными нормами КоАП РФ, составляются должностными лицами федеральной инспекции труда и подведомственными ей государственными инспекциями труда. Дела данной категории рассматривают федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда, а от их имени – должностные лица, указанные в ч. 2 ст. 23.12 КоАП РФ.

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее судом незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Законодатель предусмотрел ответственность работников за участие в незаконных забастовках в случаях, если они продолжают невыход на работу после приостановления или отложения забастовки, а также если они не прекратили забастовку на следующий день после доведения до органа, возглавляющего ее, решения суда, вступившего в законную силу о признании забастовки судом незаконной.

Действия работников, не выполняющих установленные обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований ТК РФ (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Если забастовку объявил профсоюзный орган или иной представительный орган работников и не прекратил ее после признания забастовки судом незаконной, по иску работодателя он обязан возместить ему убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Возмещение убытков по решению суда – гражданско-правовая имущественная ответственность.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные и правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
4. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 №82–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений» от 1.05.1999 г. № 92 – ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.07.1995 г. № 119–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
8. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 20.04.1996 г. № 36–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
9. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. № 181–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
10. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 г. № 175–ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
11. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // СПС «КонсультантПлюс».
12. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // СПС «КонсультантПлюс».
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460 // СПС «КонсультантПлюс».

15. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год» // СПС «КонсультантПлюс».

16. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СПС «КонсультантПлюс».

17. Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» // СПС «КонсультантПлюс».

Научная и учебная литература

1. Васильева А.В. Пендюр М.С. Защита прокурором прав несовершеннолетних в рамках участия в гражданском судопроизводстве // Актуальные вопросы теории и практики судопроизводства (к 100-летию Верховного Суда Российской Федерации и юбилейному, X Всероссийскому съезду судей) : сборник трудов XIX Всероссийских декабрьских юридических чтений в Костроме. Всероссийская научно-практическая конференция (8–9 декабря 2022 года, г. Кострома) / сост. Н. В. Ганжа, О. В. Плюснина, И. Н. Мельников, Д. Н. Лукоянов, А. С. Евстегнеев, А. Г. Сироткин; Л. А. Хлестакова; отв. ред. Г. Г. Бриль, В. В. Груздев. – Электронные текстовые, граф. дан. (3,72 МБ). – Кострома : Костромской государственной университет, 2023. С. 339–346.

2. Гребенщиков А.В. Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / [А. В. Гребенщиков и др.]. – М.: Норма: Инфра-М, 2015. – 607 с.

3. Еремина С.Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 22 – 25.

4. Забрамная Е.Ю. К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 49 – 52.

5. Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016.

6. Коломоец Е.Е. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. С. 44 – 49.

7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – 5-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2019. – 1500 с.

8. Кондратьева З.А. Незаконное отстранение работника от работы: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 31 – 34.

9. Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 12 – 14.

10. Кудрин А.С. К вопросу об эволюции форм социального партнерства в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 28 – 31.

11. Лебедев В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. – М.: Норма: Инфра–М, 2015. – 463 с.

12. Лескина Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125 – 131.

13. Ломакина Л.А. Дисциплинарная ответственность работников государственных корпораций и государственных компаний за нарушение обязанностей и невыполнение запретов по российскому законодательству как мера противодействия коррупции // Журнал российского права. 2016. № 11. С. 123 – 133.

14. Лукьянова Н.А. Становление отечественной теории и законодательства о дисциплине труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 33 – 36.

15. Обухова Г.Н. Практические проблемы отсутствия единой процедуры привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 37 – 39.

16. Обухова Г.Н. Системность в построении процедур дисциплинарной и материальной ответственности и необходимость их гармонизации в российском трудовом законодательстве // Lex russica. 2017. № 9. С. 73 – 85.

17. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть. Международно–правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2022. – 285 с.

18. Орловский Ю.П. ответственный редактор Ю. П. Орловский. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно–правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2019. – 506 с.

19. Петров А.Я. Материальная ответственность работника: современное состояние правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 31 – 34.

20. Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор // Трудовое право. 2018. № 7. С. 27 – 50.

21. Потапова А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. – Москва: Проспект, 2016. – 149 с.

22. Савин В.Т. Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 11. С. 121 – 129.

23. Саурин С.А. Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 61 – 64.

24. Сафонов В.А. Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты // Российский юридический журнал. 2019. № 2. С. 76 – 88.

25. Сошникова Т.А., Савченков В.И. Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 40 – 43.

26. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА–М», 2018. 608 с.

27. Трудовое право России. Буянова М.О. М.: Проспект, 2019. – 240 с.

28. Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 113 – 124.

29. Хасенов М.Х. Совершенствование нормативно–правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Lex russica. 2020. № 1. С. 160 – 175.

30. Хныкин Г.В. Социальное партнерство: законодательное воплощение и работа над ошибками // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 31 – 34.

31. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2. С. 160 – 166.