

**Министерство образования и науки
Российской Федерации
Амурский государственный университет**

Составители: П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина

Трудовое право России

Учебное пособие

Благовещенск
АМГУ
2019

ББК 67.405я73
Т 78

Рекомендовано
Учебно-методическим советом юридического факультета АмГУ

Составители: Алексеенко П.Г., Черкашина Е.Г.

Трудовое право России: учебное пособие/ сост. П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2019. – 89 с.

Учебное пособие предназначено для студентов юридического и других факультетов, изучающих трудовое право.

Учебное пособие включает характеристику основных институтов трудового права с учетом их историко-правового развития.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с трудовым законодательством по состоянию на 01.01.2019.

ББК 67.405я73

©Амурский гос. ун-т, 2019

©Алексеенко П.Г., Черкашина Е.Г., составление, 2019

Введение

Юридическая наука не является закрытой системой. Происходящие в ней процессы подвержены воздействию самых разных факторов, формирующих их внешнюю среду. Юриспруденция, стремясь оптимизировать свое влияние в складывающихся обстоятельствах, вынуждена адаптироваться к воздействию возникающих новых общественных отношений. Если воздействие факторов окружающей среды носит регулярный характер, то в процессе повторяющейся адаптации к ним вырабатывается и закрепляется определенный порядок юридического поведения, способствующий его оптимизации в существующих условиях.

Этот порядок формирует совокупность правил поведения людей, регулирующих определенную группу общественных отношений называемый «правовым институтом».

Что касается юридического понимания правового института, то по нашему мнению, он может представляться как совокупность устойчивых, сохранивших свою сущность, несмотря на колебания в политической, идеологической, экономической жизни общества, правовых норм.

Норма распространяется на сходные ситуации и регулирует действия многих людей, оказывающихся в сходных условиях.

Происхождение норм права в истории общества обусловлено общественными потребностями перехода от первобытно-общинного строя к новым ступеням развития человечества.

Следовательно, юридический институт предстает как исторически сформированная совокупность, закреплённая государством норм, регулирующая общественные отношения.

Трудовое право не является исключением из общего порядка происхождения и, соответственно, состоит из конкретных институтов, регулирующих трудовые, а также иные, непосредственно связанные с трудовыми общественные отношения.

ОСНОВНЫЕ ИНСТИТУТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство - наиболее демократичный институт трудового права, учитывающий интересы обеих сторон трудовых отношений.

В соответствии с разделом 2 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

- региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Социальное партнерство реализуется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы или иные представители, избираемые работниками.

Представителями работодателя в социальном партнерстве являются: руководитель организации и уполномоченные им лица.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон на паритетной основе.

На федеральном уровне в соответствии с федеральным законом «О российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»¹ образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется по принципу «трипартизма». Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации образуются аналогичные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На локальном уровне образуется двусторонняя комиссия из числа представителей сторон на паритетной основе по принципу «бипартизма» для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Подготовка проекта коллективного договора в организации.

Одна из сторон, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по разработке проекта коллективного договора.

¹ Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92 ФЗ.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием избирает из числа работников представителей в комиссию по разработке проекта коллективного договора.

Представителей работодателя назначает в состав комиссии руководитель организации. Комиссия, по выработке проекта коллективного договора формируется на паритетной основе. Представляется, хотя об этом не сказано в Трудовом кодексе РФ, что на первом заседании комиссии должны быть избраны председатель, заместитель председателя и секретарь для ведения организованной работы комиссии.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, по подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением

случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Процедура принятия коллективного договора

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор подлежит обязательному обсуждению работниками организации с учетом поступивших замечаний, изменений, дополнений. Доработанный проект утверждается работниками организации на общем собрании коллектива большинством голосов и подписывается представителями сторон.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;
- другие вопросы, определенные сторонами.

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

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

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, 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 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.

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

2. Трудовой договор

Положения института «Трудовой договор» реализуют одно из основных прав человека и гражданина – право свободно распоряжаться своими способностями к

труду, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее подходящих ему работников.

В разные исторические периоды развития России, начиная с принятия первых законодательных актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности, мы наблюдаем различные подходы государственной власти к законодательному закреплению права на труд.

В статье 18 Конституции РСФСР 1918 года² записано: «Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся, да не ест!». Здесь мы видим ничем не прикрытый принцип, означающий провозглашение принудительного труда.

В ст. 122 Конституции РСФСР 1937 года³ указывалось: «Граждане РСФСР имеют право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством». Нельзя не заметить, что здесь впервые в России упоминалось право на труд. Однако, наряду с указанным правом в ст. 12 этой же Конституции содержалось упоминание: Труд в РСФСР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу «кто не работает, тот не ест». Таким образом, с одной стороны устанавливалось право на труд, с другой утверждался принудительный труд.

Конституцией РСФСР 1978 года⁴ статьей 38 также было закреплено право на труд и, вместе с тем, в статье 58 устанавливалась обязанность граждан РСФСР к труду, а именно: «Уклонение от общественно-полезного труда несовместимо с принципами социалистического общества».

²Принята пятым Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 года

³Принята семнадцатым Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 года

⁴Принята Внеочередной седьмой сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва 12.04.1978 года.

Реально право на труд установлено в ст. 37 Конституции РФ 1993 года. В ч.1 этой статьи записано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Анализируя, вслед за Конституциями, трудовые законы России, мы наблюдаем следующее.

КЗоТ РСФСР 1918 года⁵ содержал раздел: «О трудовой повинности» в котором указывалось: «Для всех граждан Российской Советской Федеративной Социалистической Республики...устанавливается трудовая повинность».

В КЗоТ РСФСР 1922 года⁶ было установлено предоставление гражданам РСФСР работы в порядке добровольного найма (вопреки принципу действующей ст. 18 Конституции РСФСР 1918 года—«кто не работает тот не ест»).

В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 года⁷ статьей 2 установлено право на труд и здесь же в преамбуле закона записано, что труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает тот не ест».

В связи с принятием поправок от 25.09.1992 года №543-1⁸ в КЗоТ РСФСР 1971 года появилась норма в которой указано: «В соответствии с Конституцией Российской Федерации - России каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Принудительный труд запрещен».

Итак, в связи с изменяющейся политической, экономической, социальной обстановкой в стране соответственно изменялось отношение власти к труду, но никогда не оставалось без внимания, поскольку труд во все времена оставался основой существования общества. Труд, писал К.Маркс⁹ «...есть не зависимое от всяческих общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость...».

⁵ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР, 1918, № 87-88, ст. 905

⁶ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР, 20.11.1922, № 70

⁷ Ведомости Верховного Совета РСФСР 1971, № 50, ст. 1007

⁸ Ведомости Совета Народных депутатов и Верховного Совета РФ, 1992, № 14, ст. 712.

⁹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. Т. 23,

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как юридический факт, порождающий трудовые правоотношения; 2) как институт трудового права; 3) как набор субъективных прав и обязанностей работника и работодателя.

Трудовой кодекс РФ 2001 года определяет Трудовой договор как: «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Следует заметить, что за пределами непосредственно трудовых отношений, определенных трудовым договором, существуют также иные общественные отношения в процессе трудовой деятельности, которые регулируются нормами трудового права. Среди них: создание безопасных, комфортных условий труда, обеспечение социального страхования, повышение квалификации работников, объединение (в т.ч. создание профессиональных союзов), участие в управлении организации и т.п.

Трудовой договор отличается от договора гражданско-правового характера по выполнению работ либо оказанию услуг по следующим основным признакам.

Важнейшей чертой, характеризующей трудовой договор, является его предмет. Предметом трудового договора является процесс труда, то есть непосредственная реализация человеком своей способности к труду, а предметом гражданско-правового договора – конечный результат труда.

Специфика предмета определяет и действие этих договоров во времени: гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, а трудовой договор носит длящийся характер.

Различны эти договоры и по субъектному составу. На стороне работника в трудовом договоре может выступать только физическое лицо. В гражданско-правовых договорах исполнителями могут выступать как физические, так и юридические лица.

Исходя из этого, можно выделить следующие признаки трудового договора:

1. Предметом является труд как процесс, т. е. непосредственная реализация человеком способности к труду.
2. На работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Трудовая деятельность имеет длящийся характер.
4. Трудовая функция может быть реализована только самим работником.
5. Работником может быть только физическое лицо.

Одним из важных вопросов, на который следует обратить внимание, является вопрос содержания трудового договора. Под содержанием трудового договора понимают круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны.

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель вводит понятие существенных условий трудового договора. Существенные условия трудового договора в свою очередь делятся на обязательные и дополнительные. К обязательным условиям трудового договора относят: трудовая функция, место работы, действие договора во времени; оплата труда и др. Дополнительные условия становятся необходимыми в силу того, что на их включении в трудовой договор настаивает одна из сторон.

Заключение трудового договора, по общему правилу, допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

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

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с 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.

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 четырнадцати 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.

В зависимости от различий в содержании прав и обязанностей договаривающихся при заключении трудового договора сторон, процесс оформления трудовых отношений можно разделить на следующие стадии:

- 1) обращение гражданина с предложением о приеме на работу и рассмотрение заявления гражданина по существу;
- 2) переговоры сторон в отношении условий договора, определяемых сторонами, и информация об условиях, определяемых в нормативных актах;
- 3) достижение соглашения о заключении трудового договора;
- 4) оформление приема на работу

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в соответствии со ст.65 ТК РФ, предъявляет работодателю,:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персоналифицированного) учета, в т.ч. в форме электронного документа;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования (для лиц, чья трудовая деятельность будет связана с выполнением воспитательных, педагогических и т.п. функций);

-справку о том, является ли лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Особое внимание необходимо уделить трудовой книжке, которая является основным документом о трудовом стаже работника. В соответствии с Постановлением Правительства РФ¹⁰, работодатели обязаны вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации более 5 дней. Исключение составляют работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, которые не вправе делать записи в трудовой книжке. Стаж работы у работодателя – физического лица подтверждается трудовым договором, зарегистрированным в органах местного самоуправления. В трудовую книжку вносят записи о приеме на работу, о переводах на другую работу, о прекращении трудового договора. Записи о взысканиях заносят в трудовую книжку, если взысканием является увольнение.

Трудовые договоры заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой храниться у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 16. 04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу лица, достигшего предпенсионного возраста.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В трудовом договоре указываются:

-фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

-сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

-идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

-сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

-место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

-трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

-дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной,

коммерческой и иной);

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

-о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

-об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

-об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей;

-о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в

соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух эк-

землярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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 настоящим 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.

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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается

ся только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Изучая переводы на другую работу необходимо усвоить понятие перевода, его отличие от перемещения на другое рабочее место. Под переводом понимают изменение трудовой функции или других существенных условий трудового договора. Необходимо знать классификацию переводов, основания и условия перевода по каждому из видов.

По сроку переводы подразделяют на временные и постоянные. Переводы на другую постоянную работу в той же организации, а также переводы на другую постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Переводы на другую постоянную работу следует отличать от перемещения на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Во всех таких случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой функции остается неизменным. Поскольку трудовая функция не меняется и если при этом не изменяются существенные условия труда, закон не считает перемещение переводом на другую работу и не требует согласия работника на перемещение.

Трудовое законодательство предусматривает временные переводы на другую работу, осуществляемые в одностороннем порядке по инициативе работодателя. Согласие работника в данном случае не требуется. Основанием для такого перевода является производственная необходимость. Перевод в данном случае возможен только на 1 месяц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Краткие сроки перевода призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы осуществляются без согласия работника. Однако если новая работа требует более низкой квалификации, то перевод может быть только с письменного согласия.

В данном институте трудового права особое внимание уделяется вопросу прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, прямо указанным в законе. Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы, под которым понимают временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Работодатель обязан отстранить работника в следующих случаях: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и других случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник отстраняется на весь период до устранения обстоятельств, явившихся причиной отстранения. Заработная плата сохраняется только в случае, если обстоятельства, явившиеся причиной отстранения, возникли не по вине работника и в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

Данный институт в своем историческом развитии имеет различные подходы и в принимаемых в различные периоды трудовых законах находит различную интерпретацию

В КЗоТ РСФСР 1918 года институт рабочего времени и времени отдыха включает следующие нормы.

Продолжительность нормального рабочего времени каждого трудящегося не может превышать 8 дневных и 7 ночных часов.

Продолжительность нормального рабочего времени не может превышать 6 ча-

сов:

- а) для лиц, не достигших возраста 18 лет;
- б) в отраслях труда, особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья.

Работа сверх нормального рабочего времени по общему правилу не допускается. Сверхурочные работы допускаются в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения общественных бедствий и опасностей, грозящих существованию Советского строя и жизни людей;

б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации и транспорту, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушивших их правильное функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной и случайной задержки, по техническим условиям производства, не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение этой работы может повлечь за собой порчу материалов и машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работы значительного числа трудящихся.

В указанных случаях сверхурочная работа может быть допущена только с согласия соответствующего профессионального союза.

К производству сверхурочных работ не допускаются лица женского пола и лица не достигшие возраста 18 лет.

Время, потраченное каждым трудящимся на производство сверхурочной работы в течение двух суток подряд, не должно превышать 4 часов. О каждой сверхурочной работе, произведенной трудящимся, должно быть отмечено в его трудовой книжке.

В каждом предприятии, учреждении и хозяйстве должна вестись специальная книга для записей произведенных в нем сверхурочных работ.

В течение нормального рабочего времени трудящимся должен быть предоставлен перерыв для отдыха и принятия пищи. Время перерыва не включается в счет рабочего времени. Перерыв должен иметь место не позднее как через 4 часа

после начала работы и продолжительность его не может быть меньше 1/2 часа и больше 2 часов. Трудящиеся располагают временем перерыва по своему усмотрению.

Всем трудящимся должен быть предоставлен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

Накануне дней отдыха нормальный рабочий день сокращается на 2 часа.

Всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев, независимо от того, производилась ли работа в одном и том же или в различных предприятиях, должен быть предоставлен двухнедельный отпуск, а проработавшим не менее одного года - месячный отпуск.

Пользование отпуском не должно нарушать нормального хода работ в предприятии. Порядок пользования отпуском устанавливается соглашением между органами управления, органами самоуправления трудящихся (фабрично-заводскими и тому подобными комитетами). Производство платной работы во время отпуска воспрещается. Из вознаграждения трудящегося, производившего платную работу во время отпуска, удерживается сумма заработанного им во время отпуска.

Большинство норм данного института перекликаются с нормами ныне действующего трудового кодекса.

Как «достижение» трудового права в данном законе закреплен 8-ми часовой рабочий день, за что трудящиеся боролись многие предшествующие годы. Установлен запрет на сверхурочную работу, а случаи, когда и на каких условиях работники могут быть привлечены к сверхурочной работе, прямо указаны в законе.

Что касается времени отдыха, то при перечислении их видов не обозначен ежедневный отдых (по всей видимости как сам собой разумеющийся), здесь также не указано количество рабочих дней в неделю.

В КЗоТ РСФСР 1922 года основными нормами, регулирующими рабочее время и время отдыха являлись следующие.

Продолжительность нормального рабочего времени не превышает восьми часов в день.

Продолжительность рабочего времени не может превышать шести часов:

- а) для лиц, в возрасте от 16 до 18 лет;
- б) для лиц, занятых умственным и конторским трудом;
- в) для лиц, занятых на подземных работах.

Для лиц, занятых в особо тяжелых и вредных для здоровья отраслях производства, устанавливается сокращенный рабочий день согласно списков и норм, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда.

В течение нормального рабочего времени трудящемуся должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи. Время перерыва не включается в счет рабочего времени. Нанявшийся располагает перерывом по своему усмотрению. Перерывы должны иметь место не позднее чем через 4 часа после начала работы и продолжительность их должна быть не менее получаса и не больше 2 часов.

Работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа) как правило, не допускается.

Сверхурочная работа допускается лишь в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов и машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся. К производству сверхурочных работ не допускаются лица не достигшие 18 лет. Общее количество сверхурочных работ для каждого нанявшегося в течении года не должно превышать 120

часов, причем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течении 2 дней подряд, не должно превышать 4 часов. О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

Всем трудящимся предоставляется время отдыха продолжительностью не менее 42 часов в неделю. Тем трудящимся, которые по условиям работы не могут воспользоваться общеустановленным днем отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие, удобные для них дни. Производство работ воспрещается в праздничные дни.

Накануне дней отдыха и праздничных дней длительность рабочего дня не должна превышать шести часов, причем эти дни оплачиваются как за полный рабочий день.

Всем лицам, работающим по найму, проработавшим не менее 51/2 месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск продолжительностью не менее двух недель. Для лиц, не достигших возраста 18 лет, продолжительность очередного отпуска должна быть не менее одного месяца.

Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предоставляются, кроме основного, дополнительный отпуск, сроком не менее двух недель. Список производств и профессий, дающий право на дополнительный отпуск, устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

Воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией дополнительных отпусков, а также очередных отпусков несовершеннолетним.

В рассматриваемом институте в основном воспроизводятся нормы предшествующего кодекса, однако более подробно регламентируются вопросы продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Установлены ограничения продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, установлены запреты на использование труда лиц, не достигших 18 лет. Вместе с тем, имеется существенное отступление от ранее действовавшего кодекса. По отношению к трудовому закону 1918 года ежегодный отпуск сокращен от одного месяца до двух

недель.

Время труда и отдыха по КЗоТ РСФСР 1971 года регламентировалась следующим образом.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливалась продолжительностью 41 час в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников моложе 18 лет: в возрасте от 16 до 18 лет 36 часов, а в возрасте от 15 до 16 лет - 24 часа в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность работы накануне праздничных дней сокращается на один час. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, рабочие в возрасте до восемнадцати лет. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям.

По соглашению между рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до восьми лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

На непрерывно действующих предприятиях, а также на отдельных производственных участках, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не

превышала нормального числа рабочих часов.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, работники в возрасте до 18 лет, работники, обучающиеся в учебных заведениях в дни занятий.

Женщины, имеющие детей в возрасте от двух до восьми лет, инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условиях, если такие работы им не запрещены медицинскими рекомендациями.

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

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

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной силы или по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в эти случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Рабочим и служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время и ис-

пользуется по усмотрению трудящегося. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течении рабочего времени.

При пятидневной рабочей неделе трудящимся предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

На предприятиях, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета в исключительных случаях:

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

б) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

в) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия или отдельных подразделений.

Работа в выходной день может компенсироваться, по соглашению сторон, предоставлением другого дня для отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Всем рабочим и служащим предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 15 рабочих дней с постепенным переходом предоставления отпуска большей продолжительности. Рабочим и служащим моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью один календарный месяц.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии. Запрещается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Подводя итог рассмотрению данного института следует отметить, что здесь, по сравнению с предшествующим трудовым законом, нормальная продолжительность рабочего времени установлена уже не дневной продолжительности рабочего времени (8 часов в день), а рабочего времени в течении недели и составляет 41 час. Остальные нормы в основном сохранились, в том числе и пятнадцатидневный основной оплачиваемый отпуск.

В Трудовом кодексе РФ 2001 года основные нормы и правила, регулирующие отношения, связанные с установлением рабочего времени и времени отдыха, законодателем изложены в разделах четвертом и пятом следующим образом.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 час в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на которых отнесены к вредным или опасным

- не более 36 часов в неделю.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для сверхурочной работы и (или) для работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, а также без его письменного согласия в случаях, точно определенных в законе.

Время отдыха работников ТК РФ 2001 года регламентируется по пяти позициям:

- перерывы в течении рабочего дня для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, а также специальные перерывы;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий работников в зависимости от характера и условий выполняемой работы, а также отпуска без сохранения заработной платы предоставляемый по соглашению сторон).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. В случае необходимости привлечение работников к выполнению работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия.

Указаны также случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением военного или чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Кроме того, для отдельных категорий работников, чья трудовая деятельность связана с отклонениями от нормальных условий труда, предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска аналогично отпускам, предусмотренным КЗоТ РСФСР 1922 года и КЗоТ РСФСР 1971 года.

В основном нормы данного института повторяют нормы кодекса 1971 года, за исключением продолжительности рабочей недели, которая составляет 40 часов.

В действующем трудовом кодексе дано легальное определение рабочего времени. Это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Закон различает 3 разновидности рабочего времени: 1) нормальное, 2) сокращенное и 3) неполное.

Под нормальной продолжительностью рабочего времени понимают продолжительность рабочего времени, применяемую в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время – это уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормальным, установленное федеральным законом для отдельных категорий работников.

Неполное рабочее время отличается от рабочего времени сокращенной продолжительности тем, что оно уменьшается по сравнению с установленной законом нормой соглашением сторон трудового договора.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Нужно различать режим работы организации и режим рабочего времени работников, работающих в организации. Режим рабочего времени определяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами.

Знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает правильно определить правовую природу работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Изучая работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо обратить внимание на условия и порядок привлечения к данным видам работ.

Сверхурочную работу закон определяет как работу, производимую работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В ТК РФ закреплены случаи, когда работодатель вправе с письменного согласия привлекать работников к сверхурочным работам. В остальных случаях работодатель обязан помимо получения согласия работников учесть мнение их представительного органа.

Помимо установления порядка привлечения к сверхурочным работам законодатель установил категории работников, которые не могут привлекаться к работе сверхурочно (беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет), а также категории работников, которым должно быть в письменной форме разъяснено право отказаться от работы сверхурочно (женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; ра-

ботники, имеющие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и инвалиды).

Время отдыха по ТК РФ определяется как время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В соответствии с действующим законодательством время отдыха можно разделить на:

1) кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни);

2) отпуска (ежегодные оплачиваемые основной и дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы).

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках необходимо обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную продолжительность и порядок суммирования дополнительных отпусков с ежегодным основным отпуском.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данной нормой также предусмотрена возможность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные отпуска), например, работникам в возрасте до 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день.

По общему правилу, отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют: женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работники в возрасте до 18 лет и работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за 2 недели до наступления очередного календарного го-

да. О времени начала отпуска работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за 2 недели.

Дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) работникам, имеющим особый характер работы;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Кроме случаев, прямо предусмотренных законом, организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска складывается из ежегодного основного и дополнительных отпусков и максимальным пределом не ограничивается.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее законодательство различает две группы оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодатель обязан предоставить работнику соответствующий отпуск, а при наличии других – работодатель имеет право его предоставить.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников: 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; 2) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; 5) в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году. Кроме случаев прямо предусмотренных законом, в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи, при наличии которых работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

4. Оплата труда

Институт оплаты труда имеет неоднозначную, противоречивую историю.

По КЗоТ РСФСР 1918 года оплата труда регламентировалась в разделе шестом «О вознаграждении за труд» в котором указывалось следующее.

Размер вознаграждения за труд определяется тарифами, вырабатываемыми для каждого рода труда.

Размер вознаграждения не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом Труда для населения каждой местности РСФСР.

При определении размера вознаграждения для каждой группы и категории принимаются во внимание: тяжесть труда, опасность условий, в которых труд производится, сложность и точность производимой работы и степень самостоятельности и ответственности за ее выполнение, степень обученности и опытности. Вознаграждение каждого трудящегося определяется зачислением его в определенную группу и категорию.

Тарифным положением определяется размер вознаграждения за работу в течение нормального рабочего дня или за сдельные работы и особо указывается размер вознаграждения за сверхурочные работы. Размер вознаграждения за сверхурочные работы не может превышать полуторного размера нормального вознаграждения.

Лица, применяющие свой труд в нескольких местах, обязаны заявить, в каком из мест применения они желают получить вознаграждение. Лица, вопреки указанному постановлению получающие дополнительное вознаграждение, отвечают в уголовном порядке, как за обман, а полученное сверх нормального вознаграждения подлежит вычету из будущего вознаграждения. Допускается удержание дополнительного вознаграждения, полученного во время отпуска, а также производство вычетов за прогул.

Если работа носит постоянный характер, то выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже чем каждые две недели.

Уплата вознаграждения производится деньгами или натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием, продуктами). На производство уплаты вознаграждения натурой должно последовать разрешение местного отдела труда, устанавливающего расценку при участии соответствующего профессионального союза.

Уплата вознаграждения должна производиться в рабочее время в месте совершения работы.

Трудящийся получает вознаграждение только за действительно произведенную работу. Если неисполнение работы было вызвано причинами от трудящегося независимыми, то размер вознаграждения должен соответствовать поденным тарифным ставкам, а при сдельной работе – среднему дневному заработку данного трудящегося.

Вознаграждение сохраняется за трудящимся во время отпуска. Во время болезни трудящегося причитающееся ему вознаграждение выдается в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами. Безработные получают пособие из фонда безработных.

Каждый трудящийся обязан иметь трудовую книжку, в которую заносятся отметки о проведенных им работах и полученных вознаграждениях и пособиях.

Анализируя нормы данного института по закону 1918 года, необходимо отметить, что размер вознаграждения за труд был точно определен установленными в централизованном порядке тарифами в каждом роде труда. Допускалась оплата труда в натуральной форме, однако размер такой оплаты определялся не законом, а отделом труда предприятия по согласованию с профессиональным союзом.

Оплата труда по КЗоТ РСФСР 1922 года регулировалась восьмым разделом - «Вознаграждение за труд». Данный раздел содержит следующие основные нормы.

Размер вознаграждения нанявшегося определялся коллективными и трудовым договорами.

Размер вознаграждения не может быть ниже обязательного минимума оплаты, определяемого на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда.

Размер вознаграждения за работу в сверхурочное время не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа работы и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни.

Оплата труда подростков за сокращенный рабочий день производится как за полный рабочий день.

При исполнении работ различной квалификации нанявшийся оплачивается по работе высшей квалификации.

Если работы носят постоянный характер, то выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели. Вознаграждение за временную или случайную работу, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

Уплата вознаграждения производится деньгами и, поскольку это оговорено в трудовом или коллективном договоре, натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием, предметами личного потребления). Условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки устанавливается договором.

Уплата вознаграждения производится в рабочее время и в месте совершения работы.

Если невыполнение нанявшемся работы было вызвано причинами, от него не зависящими, то вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку.

Рабочим и служащим, находящимся в очередном отпуске уплачивается вперед за срок отпуска их средний заработок.

В рассматриваемом институте появилась норма о том, что размер вознаграждения определяется уже в договорном порядке, а не тарифами, устанавливаемыми в централизованном порядке.

В данном разделе прослеживается смешивание трудовых отношений с гражданскими. Так, в законе употребляются такие понятия как: "временная или случайная работа"; "в случае сдачи специальной работы по сдельному наряду, нанявшийся получает до окончания такой работы авансы" и т.п. В нынешнем понимании трудового права такие понятия относятся к гражданско-правовым отношениям т.к. здесь

усматривается выполнение индивидуального, конкретного задания, а не дящееся выполнение трудовой функции.

Вопросы оплаты труда в КЗоТ РСФСР 1971 года излагались в главе шестой. Приведем наиболее значимые нормы из этой главы.

Месячная минимальная плата рабочего и служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера.

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профсоюзов.

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов) утверждаемых в централизованном порядке в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке.

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана известить рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда не позднее чем за один месяц.

При совмещении профессий, без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска. Выплата заработной платы производится, как правило, в месте выполнения им работы.

Кроме заработной платы рабочим и служащим за счет общественных фондов потребления выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию и пенсии, предоставляются путевки в санатории, дома отдыха, туристические базы, обеспечивается бесплатная медицинская помощь и бесплатное обучение. Средства из указанных фондов направляются также на строительство жилищ, школ, культурно-бытовых и медицинских учреждений, на улучшение культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

Институт оплаты труда в данном кодексе сохраняет многие положения предшествующих кодексов: оплаты труда не ниже минимального размера, повышенной оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, определения порядка выплаты заработной платы. Однако мы видим возврат к нормам кодекса 1918 года касающихся централизованного установления тарифных ставок.

Отличительной особенностью настоящего института заключается в гарантируемых выплатах социального характера и бесплатного предоставления медицинских, образовательных, культурно-бытовых услуг.

В Трудовом кодексе РФ 2001 года правовое регулирование оплаты труда изложено в шестом разделе, в котором заработная плата определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- а) величина минимального размера оплаты труда;
- б) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- в) ограничение перечня и оснований размеров удержаний из заработной платы;
- г) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- д) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекраще-

ния деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

е) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;

ж) ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства;

з) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника заработная плата может производиться в иных формах. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

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

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

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

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

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер

повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

В рассматриваемом институте впервые дается определение оплаты труда как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Как и в предшествующих законах, в ТК РФ регламентируются вопросы оплаты труда в условиях отклоняющихся от нормальных, однако устанавливаются конкретные размеры выплат: сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном за последующие часы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере, работа в опасных и вредных условиях в размере не менее 4 процентов от оплаты труда работника, работающего в нормальных условиях.

В действующем кодексе впервые на законодательном уровне установлена система государственных гарантий выплаты заработной платы, формы выплаты и ограничения оснований и размеров удержания из заработной платы.

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

Принципиальным отличием здесь является то обстоятельство, что заработная плата работнику определяется уже не по установленным в централизованном порядке расценкам, а трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, т.е. наблюдаем возвращение нормы,

предусмотренной Трудовым кодексом 1922 года.

Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Как один из элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующее:

- 1) оплачивается живой труд, а не конечный результат труда;
- 2) заработная плата – это систематическая плата за труд, для которой характерна строгая периодичность;
- 3) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;
- 4) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;
- 5) оплата труда носит гарантированный характер.

В настоящее время существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования.

Следует усвоить одно из основных понятий правовой организации оплаты труда – минимальная заработная плата. Она выполняет, прежде всего, функцию гарантий уровня доходов наемных работников и играет служебную роль (например, применяется при установлении должностных окладов государственных служащих, кладется в основу расчетов минимальных размеров пенсий, пособий, стипендий и т.д.). Размер минимальной заработной платы устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Необходимо обратить внимание на тарифную систему оплаты труда, под которой понимают совокупность нормативов, при помощи которых производится

дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работ. Элементами тарифной системы оплаты труда являются тарифно-квалификационные справочники работ и профессий служащих, тарифные сетки, тарифные ставки и тарифные коэффициенты.

Тарифно-квалификационные справочники — это перечень типичных для данного производства профессий и видов работ. Они содержат: квалификационную характеристику различных видов работ по степени сложности, требования к рабочим при выполнении данной работы и разряды, соответствующие той или иной работе. Тарифно-квалификационные справочники состоят, как правило, из двух разделов: в первом дается характеристика наиболее типичных работ, которые должен выполнять рабочий данной профессии и данного разряда, а во втором — основные требования к квалификации рабочего с указанием тех навыков и знаний, которыми он должен обладать.

Тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени (час, день, месяц). Основной расчетной величиной является тарифная ставка первого разряда, которая определяет минимальную оплату наиболее простого труда. Месячная тарифная ставка первого разряда не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

При изучении правовой организации оплаты труда необходимо уяснить системы оплаты труда, которые применяют на предприятиях. Под системой оплаты труда понимают способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда. В настоящее время применяются две системы оплаты труда: повременная и сдельная.

Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда имеет свои отличия это: выполнение работ различной квалификации; работа сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни и др. Все такие случаи четко регулируются трудовым законодательством. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по

причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), а время простоя по вине работника не оплачивается. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в коллективном или трудовом договоре. При этом работникам производятся доплаты, размер и условия которых могут устанавливаться предприятиями и самостоятельно. Однако размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

Все применяемые системы оплаты труда дополняются мерами стимулирования за качество и результативность труда, длительный стаж работы в отрасли и организации. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Самыми распространенными мерами стимулирования достижения высоких результатов труда являются – премирование, вознаграждение по итогам годовой работы, вознаграждение (надбавки) за выслугу лет.

Действующее законодательство также различает доплаты и надбавки, которые можно разделить на две группы – доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком, за отдаленность от места жительства, за постоянное нахождение в пути, за много сменный режим работы и др.) и доплаты за особые условия труда и условия труда, отличающиеся от нормальных (за работу с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда; за интенсивность труда, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др.).

Заработная плата выдается, как правило, в месте выполнения работы. Если работник не может получить заработную плату в этом месте, начисленные денежные суммы по его просьбе либо пересылаются ему, либо выдаются по доверенности другому лицу, либо депонируются. По просьбе работника заработная плата может перечисляться на указанный им лицевой счет в кредитной организации.

Заработная плата за время отпуска должна быть выплачена не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При увольнении с работником должен быть произведен полный расчет в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель, во всяком случае, обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5. Гарантии и компенсации

Впервые нашли отражение нормы, касающиеся предоставления гарантий и компенсаций в КЗоТ РСФСР 1922 года в котором указано следующее.

За рабочими и служащими сохраняется средний заработок во время осуществления ими своего избирательного права в тех случаях, когда осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим государственным органом.

За рабочими и служащими, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, экспертов или заседателей, сохраняется средний заработок за все время выполнения ими возлагаемых на них судебными властями обязанностей.

За рабочими и служащими, избираемыми для участия в качестве представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации, сохраняется средний заработок на все время осуществления ими своих обязанностей, поскольку оно происходит в рабочее время.

Призванные в Красную Армию рабочие и служащие получают при увольнении с места работы вознаграждение за две недели вперед по среднему заработку.

Рабочим и служащим, командировемым по делам службы, гарантируется на все время командировки сохранение места и среднего заработка и выплачиваются суточные не ниже 1/24 месячного заработка в день. Кроме того, компенсируются расходы, связанные с командировкой.

При переводе рабочего или служащего по распоряжению администрации учреждения или предприятия с одного места на другое, связанном с переменой места жительства, ему возмещаются расходы по переезду и выдаются суточные за время переезда и дополнительно за шесть дней в размере не ниже 1/24 месячного заработка в день.

В предприятиях, где условия производства сопряжены с быстрым изнашиванием одежды и обуви, наниматель обязан бесплатно снабжать занятых в его предприятии работников одеждой и обувью по спискам профессий и нормам, особо устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда.

За рабочими и служащими в приостановивших свои работы предприятиях и учреждениях на срок до одного месяца, сохраняется заработок в размере их тарифной ставки. В случае приостановки работ предприятия или учреждения на срок не свыше трех дней, оплата служащих и рабочих за время простоя производится по среднему заработку.

В случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них, вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера, в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе, других случаях, предусмотренным законом, наниматель обязан выплатить нанявшемуся выходное пособие в размере его двухнедельного заработка.

В случаях систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего трудового распорядка; вследствие совершения нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев; в случае неявки на работу более трех дней сряду или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин; в случае непосещения работы, вследствие временной нетрудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности по беременности и родов по истечении двух месяцев сверх установленного месячного срока; по требо-

ванию профессионального союза, а также прекращения трудового договора по собственному желанию – выходное пособие не выдается.

Рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собой место в учреждении или предприятии, в коем они работали, на срок не менее двух месяцев при болезни и четырех месяцев при беременности и родах.

В случае несостоятельности нанимателя все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны производиться в первую очередь, преимущественно перед другими долгами нанимателя.

В КЗоТ РСФСР 1971 года основные нормы о гарантиях и компенсациях были изложены в следующей редакции.

Рабочим и служащим, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и иных общественных организациях, предоставляется после окончания их полномочий прежняя работа, а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, учреждении, организации.

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, рабочим и служащим гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Аналогичные гарантии и компенсации предусмотрены для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации, на обследование в медицинские учреждения, являющихся донорами и в других случаях.

По Трудовому кодексу РФ 2001 года под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как материальный, так и нематериальный характер.

Затраты, понесенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

В ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций. Например, в случае сдачи крови и ее компонентов.

При направлении работника в командировку за ним сохраняется место работы и средний заработок, кроме этого работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, а также дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства и другие расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

При выполнении государственных или общественных обязанностей за работником сохраняется место работы, а государственные органы или общественные объединения выплачивают работнику компенсацию.

Законодательство о труде не содержит перечня случаев, когда работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей. Такая обязанность возникает, когда она предусмотрена другими федеральными законами.

Законодатель также устанавливает гарантии лицам, совмещающим работу с обучением, тем самым, способствуя реализации права на образование, предусмотренного ст. 43 Конституции РФ. К ним относятся дополнительные (учебные) отпуска, сокращение продолжительности рабочего времени, оплата проезда к месту учебы и обратно.

Гарантии и компенсации в связи с обучением без отрыва от работы в обязательном порядке предоставляются работодателем при наличии следующих условий: 1) образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию; 2) работник должен успешно обучаться; 3) работник должен получать образование соответствующего уровня впервые; 4) работнику, совмещающему работу с обучением

одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них - по выбору самого работника.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях всех уровней и форм обучения, предоставляются независимо от организационно-правовых форм этих учреждений. Их объем различен в зависимости от уровня образовательного учреждения, цели предоставления и курса, на котором обучается работник.

6. Трудовая дисциплина

В КЗоТ РСФСР 1918 года отсутствует самостоятельный раздел, объединяющий нормы правового регулирования дисциплины труда, однако существуют отдельные нормы в других разделах.

Так, в разделе «Об обеспечении надлежащей производительности труда» было указано, что каждый трудящийся в течение нормального рабочего дня и при нормальных условиях должен выполнять количество работы не меньше нормы выработки, установленной для категории и группы, в которую трудящийся зачислен.

Если недостижение нормы выработки является следствием недобросовестности или грубой небрежности трудящегося, он может быть уволен без предупреждения за две недели до увольнения.

Надлежащая производительность труда обеспечивается, помимо соблюдения указанных постановлений о нормах выработки, также и правилами внутреннего распорядка.

В КЗоТ РСФСР 1922 года имелся раздел «О правилах внутреннего распорядка», в котором вопросы правового регулирования дисциплины труда не рассматривались.

КЗоТ РСФСР 1971 года содержал специальный раздел, посвященный правовому регулированию дисциплины труда. Данный раздел включал в себя следующие основные нормы.

Трудовая дисциплина на предприятиях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизво-

дательной работы, сознательным отношением к труду методами убеждения, воспитания и поощрения за добросовестный труд.

Без подчинения всех участников процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, то есть без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина – необходимое условие всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе.

Под дисциплиной труда понимают обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Необходимо изучить и освоить вопрос о правовых методах обеспечения трудовой дисциплины. Под методами обеспечения трудовой дисциплины понимают предусмотренные трудовым законодательством способы ее обеспечения. К ним относят поощрения за успехи в работе и дисциплинарную ответственность.

Следует обратить особое внимание на вопрос о правовом регулировании внутреннего трудового распорядка. Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников. В них с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности сторон трудового правоотношения, порядок использования рабочего времени, поощрения за успехи в работе, меры взыскания и т.п.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволяет перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в работе. Под мерами поощрения понимают публичное признание заслуг работника. Трудовой кодекс содержит примерный перечень мер поощрения, который может быть дополнен в специальных актах-уставах и положениях о дисциплине.

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Такой мерой воздействия является дисциплинарная ответственность. Под дисциплинарной ответственностью понимают обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит дисциплинарный проступок. Это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Действующее законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников организации. Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, а также другими и нормативными правовыми актами. Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Изучая специальную дисциплинарную ответственность, необходимо знать на какие категории работников она распространяется.

Следует знать меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Действующее законодательство предусматривает следующие виды: замечание, выговор и увольнение. Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит руководителю организации. Однако при этом должна учитываться степень тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и пр. В случае применения такой меры взыскания как увольнение необходимо учитывать, что оно допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности предусматривает обязанность работодателя до применения дисциплинарного взыскания потребовать

от работника объяснения в письменной форме. Однако отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе работника дать письменное разъяснение по существу совершенного проступка составляется акт с указанием присутствовавших при отказе свидетелей.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения. Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделен ли он правом наложения дисциплинарного взыскания.

При дисциплинарном взыскании в виде увольнения по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда, которым установлена вина работника в хищении чужого имущества (в том числе мелкого), растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий за это правонарушение, об административном взыскании.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 1 месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня совершения. Если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя. Приказ объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать приказ о применении к нему дисциплинарного взыскания, работодатель обязан составить соответствующий акт.

В случае наложения дисциплинарного взыскания работник может быть лишен премий, предусмотренных локальными нормативными актами. Дисциплинарное взыскание снимается, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, а также по решению работодателя взыскание может быть снято досрочно (до истечения 1 года) по ходатайству самого работника или его непосредственного руководителя (возможно в качестве меры поощрения).

Вместе с тем, в трудовом коллективе могут возникать отношения, негативного характера. Трудовой коллектив - живой организм, в котором нередко возникают иные отношения, выпадающие за пределы формальных трудовых отношений, например: отношения, связанные с непринятием отдельных работников трудовым коллективом, высокомерного отношения одного работника к другим членам коллектива, поведением уничижительного характера к работникам, недостаточно образованным, обладающим физическими, умственными недостатками, подвергая их при этом оскорблениям, моральной агрессией и т.п.

Трудовой кодекс Российской Федерации не регулирует подобные отношения. Значит, для урегулирования таких отношений обращаются к нормам естественного права, а именно общественному порицанию, способному, как нам представляется, урегулировать такие отношения.

7. Материальная ответственность сторон трудового договора

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного ущерба другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника и материальная ответственность работодателя.

Трудовой кодекс предусматривает, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме приложениями к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено в ТК РФ.

Под материальной ответственностью понимают обязанность одной стороны трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

Необходимо обратить внимание на то, что возмещению подлежит только прямой действительный ущерб. Неполученные предприятием доходы, в связи с причинением ему ущерба, взысканию не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимают реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Необходимо изучить условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям относят: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившими последствиями, вина работника. Отсутствие хотя бы одного из этих условий влечет невозможность привлечения к материальной ответственности.

Также необходимо изучить виды материальной ответственности. Действующее трудовое законодательство предусматривает следующие виды материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.

Далее необходимо изучить порядок возмещения ущерба, причиненного работником. Прежде всего, работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия работодателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Необходимо уяснить, что возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника, а в размере, превышающем средний месячный заработок – путем предъявления иска в суд.

Заслуживает внимания вопрос об ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику. Следует выделить три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от характера нарушенных прав работника.

К первой группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, который возник вследствие задержки выплаты заработной платы.

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 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Вторую группу объединяют случаи возмещения работнику материального ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем его права на труд, а именно: при незаконном отказе в приеме на работу; при незаконном отстранении от работы; при незаконном переводе на другую работу, при незаконном увольнении с работы; при невозможности трудоустройства в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки; при задержке выдачи трудовой книжки при увольнении; при задержке исполнения решения КТС или суда о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе.

Нарушение работодателем права работника на труд является наиболее серьезным правонарушением, так как это неисполнение обязанности, закрепленной в Трудовом кодексе.

Ущерб, возникший в связи с нарушением права на труд, выражается в утрате заработка, которого работник лишается полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки и др.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем права работника на охрану его личной собственности, причиненного путем порчи, уничтожения или хищения личных вещей работника во время работы.

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс (например, одежда, в которой он присутствует на рабочем месте).

Работник может использовать свое личное имущество с согласия или ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

8. Охрана труда

Институт «охрана труда» сформировался на самых ранних стадиях развития трудового права.

В КЗоТ РСФСР 1918 года установлено, что охрана жизни, здоровья и труда лиц, занятых какою бы то ни было хозяйственной деятельностью, возлагается на инспекцию труда, на технических инспекторов и на представителей санитарного надзора.

Было записано - органы инспекции труда:

А) посещают во всякое время дня и ночи все промышленные заведения своего района и все места, где происходит работа, а также и все существующие при заведении учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и проч.);

Б) требуют от заведующих предприятиями и хозяйствами объяснений, представления всех необходимых книг, документов и сведений;

В) привлекают к работе по надзору представителей выборных организаций, служащих, а равно лиц администрации;

Г) привлекают к уголовной ответственности за несоблюдение постановлений настоящего кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и других актов Советской власти, направленных на охрану жизни и здоровья трудящихся;

Д) принимают участие в работах профессиональных союзов и фабрично-заводских комитетов в целях выяснения условий труда как в отдельных предприятиях так и в целых отраслях промышленности.

Органы инспекции труда вправе принимать экстренные меры к устранению условий, угрожающих жизни и здоровью рабочих. О принятых чрезвычайных мерах охраны жизни и здоровья трудящихся органы инспекции труда немедленно извещают местный отдел труда, от которого зависит оставить в силе или отменить их распоряжение.

Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по технике безопасности принадлежит техническим инспекторам.

Деятельность органов санитарного надзора определяется указаниями, исходящими от Народного Комиссариата Здравоохранения, по соглашению с Народным Комиссариатом Труда.

На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются за счет предприятия специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т.п.) по спискам работ и по нормам, установленным Народным Комиссариатом Труда. В производствах, связанных с опасностью профессионального отравления, рабочим выдаются в качестве противоядия жиры или нейтрализующие вещества.

Народному Комиссариату Труда и его местным органам предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или предприятиях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу, а также периодическое их

освидетельствование.

Предприятия, учреждения и хозяйства обязаны вывешивать на видном месте все действующие постановления и правила об охране труда рабочих и служащих и вести книги, требуемые по сему предмету постановлениями Народного Комиссариата Труда.

Рассматривая содержание данного раздела, можно выделить следующие особенности. Во-первых, обращает на себя внимание, что ответственность за состояние охраны труда на предприятиях возлагалась на инспекции труда, а не на работодателя, в отличие от действующего закона. Во-вторых, надзор за выполнением требований закона, декретов, инструкций, распоряжений и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся, возлагался также на состоящие в ведении Народного Комиссариата Труда инспекцию труда, техническую инспекцию и санитарную инспекцию. Таким образом получалось что инспекция труда контролировала исполнение своих же обязанностей.

В данном разделе содержатся нормы по обеспечению работников, работающих во вредных условиях средствами индивидуальной защиты, медицинским осмотрам, ознакомлению рабочих с инструкциями по охране труда, а также дано право органам инспекции труда принимать экстренные меры по устранению условий, угрожающих жизни и здоровью работников (без уточнения таких мер – прим. автора).

В КЗоТ РСФСР 1922 года воспроизводились аналогичные нормы кодекса 1918 года по обеспечению работников, работающих во вредных условиях средствами индивидуальной защиты, медицинским осмотрам, ознакомлению рабочих с инструкциями по охране труда, а также о праве органов инспекции труда принимать экстренные меры по устранению условий, угрожающих жизни и здоровью работников (также без уточнения конкретных мер ответственности). Осуществление надзора за исполнением норм по охране труда возлагалось на санитарных и технических инспекторов Народного Комиссариата Труда.

Вместе с тем, вопрос о возложении ответственности за соблюдением норм по охране труда не рассматривался, ограничившись лишь нормой о том, что все пред-

приятия и учреждения должны принимать меры к предупреждению несчастных случаев и к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, т.е. конкретно ответственность ни на какого субъекта не возлагалась.

В КЗоТ РСФСР 1971 года вопросам охраны труда посвящен раздел десятый и изложен в следующей редакции.

На всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций.

На администрацию предприятия, учреждения, организации возлагается проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

На работах, связанных с загрязнением рабочим и служащим выдается мыло. На работах, связанных с воздействием на кожу вредно действующих веществ, выдаются смывающие и обеззараживающие средства.

На работах с вредными условиями труда рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями – лечебное питание.

Администрация предприятия обязана снабжать рабочих горячих цехов газированной соленой водой.

Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учре-

ждений проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения.

Предприятия, учреждения, организации несут в соответствии с законодательством Союза СССР и РСФСР материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Администрация предприятий, учреждений, организаций с участием представителей профсоюзного комитета и других органов обязана своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

В данном кодексе обеспечение обязанности за соблюдение законодательства об охране труда возложена на администрацию предприятия. Здесь, как и в предшествующем кодексе, речь идет лишь об обязанностях администрации, а вопрос об ответственности по-прежнему не остается открытым.

Говоря о содержательной части данного института, необходимо отметить, что здесь более подробно регламентируются вопросы проведения инструктажей по охране труда; возложена обязанность администраций по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и проведения медицинских осмотров для отдельных категорий рабочих и служащих; впервые установлен порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и др.

В соответствии с ТК РФ 2001 года под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, производственно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

Значительная роль в системе указанных мероприятий принадлежит правовым средствам, непосредственно направленным на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных

условий труда, а также предусматривают ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда и регулируют другие отношения в сфере охраны труда. Совокупность указанных норм, регулирующих отношения в области охраны труда, образует самостоятельный институт в трудовом праве. Именно эти нормы являются правовой основой для функционирования всей системы охраны труда и обеспечения в организациях безопасных условий работы.

Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой, осуществляемой Правительством Российской Федерации.

Основные направления государственной политики в сфере охраны труда включают: признание и обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализацию федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов РФ об охране труда; разработку федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей и др.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Законодательство об охране труда имеет ряд особенностей. Наряду с основополагающими нормативными актами, которые определяют политику Российской Федерации в сфере охраны труда (Конституция РФ, федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ), вопросы охраны труда регули-

руются большим количеством подзаконных нормативных правовых актов (межотраслевые и отраслевые правила и инструкции по охране труда, правила безопасности, правила устройств и безопасной эксплуатации, инструкции по безопасности и др.).

Рассматривая права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что они носят взаимный характер. Например, на работодателя налагается обязанность обучить работника безопасным способам и приемам ведения работ, а работник в свою очередь обязан пройти обучение безопасным способам и приемам ведения работ.

Необходимо отметить, что нормы по охране труда – это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

9. Трудовые споры и порядок их разрешения

Данный институт трудового права впервые появился в КЗоТ РСФСР 1922 года под названием: «Об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде». Основные нормы и правила этого раздела сформулированы следующим образом.

Дела по нарушению законов о труде, а также все споры, возникающие на почве применения наемного труда, разрешаются либо в принудительном порядке – в особых сессиях народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства – в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон.

В примирительных камерах и третейских судах могут разбираться:

а) все споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений;

б) все споры, возникающие между сторонами по трудовому договору, в том случае, если стороны дают на это разбирательство свое согласие.

В примирительные камеры дела поступают по соглашению сторон. Дела, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, принимаются примири-

тельной камерой лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в расценочно-конфликтной комиссии. В примирительной камере дела решаются исключительно по соглашению сторон.

В третейский суд передаются по обоюдному согласию сторон дела, как рассмотренные примирительной камерой, так и не рассмотренные ею. При конфликтах в государственных учреждениях органы Народного Комиссариата Труда, по требованию профессиональных союзов организуют третейские суды. В случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов.

В КЗоТ РСФСР 1971 года нормы, регулирующие разрешение трудовых споров, изложены в четырнадцатом разделе.

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) профсоюзными комитетами предприятий;
- 3) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчинения органами.

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, профсоюзными комитетами предприятий регулировалось Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР и КЗоТ РСФСР.

Далее в этом разделе рассмотрены вопросы о порядке формирования комиссий по трудовым спорам, порядке рассмотрения поступивших заявлений и принятия решений.

Указано, что рабочие и служащие могут обращаться в комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, устанавливается срок в один год

со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Те же сроки применяются при обращении в суд, в вышестоящий в порядке подчиненности орган, либо к прокурору.

Трудовое законодательство Российской Федерации различает два вида споров: индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством.

Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Необходимо обратить внимание, что по действующему законодательству органами по разрешению трудовых споров являются:

индивидуальных споров по применению установленных условий труда – КТС и суд;

коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений – примирительные комиссии, посредники и трудовые арбитражи.

Комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать любые споры за исключением тех, которые подведомственны суду. Непосредственно судом рассматриваются следующие споры:

- 1) об отказе в приеме на работу;
- 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;
- 4) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;

- 5) об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- 6) об оплате за время вынужденного прогула;
- 7) по заявлению работодателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником.

Необходимо отметить, что обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту. Работник вправе передать спор на рассмотрение суда без обращения в комиссию по трудовым спорам, а также в случае если он не согласен с ее решением.

Необходимо рассмотреть вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно.

При рассмотрении трудового спора в суде его сторонами выступают работник и организация, наделенная правом юридического лица. Интересы работника может представлять специально уполномоченное им лицо. Кроме этого его интересы может представлять профсоюз, членом которого он является, в том числе без дополнительных поручений со стороны работника. В тоже время профсоюз может представлять лицо, не являющееся его членом, если на то работником предоставлены соответствующие полномочия.

При обращении в суд работник освобождается от судебных расходов.

Необходимо знать, что в целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора включает: рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже. Следует отметить, что обязательным для сторон является рассмотрение спора примирительной комиссией.

Примирительная комиссия создается в срок до 2 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сторон на принципе равноправия. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 3 рабочих дней со дня издания приказа о ее создании.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

В случае если стороны не смогли достичь договоренности относительно следующего этапа разрешения коллективного трудового спора, а также при уклонении одной из сторон от спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Под посредничеством понимают процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника.

Стороны должны в течение 2 рабочих дней со дня принятия решения о рассмотрении спора с участием посредника выбрать его кандидатуру, если кандидатура не выбрана, стороны приступают к созданию трудового арбитража.

Кандидатуру посредника стороны могут выбирать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

Посредник не принимает никаких самостоятельных решений по разрешению спора. Его функция состоит в предложении сторонам определенных вариантов разрешения возникших разногласий или способов урегулирования коллективного трудового спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 3 рабочих дней.

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 2 рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или с участием посредника.

В состав арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Спор в трудовом арбитраже должен быть рассмотрен в срок до 3 рабочих дней.

Рассмотрение спора в арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур. Если на этом этапе спор не находит разрешения, то работники вправе использовать особые средства оказания давления на работодателя, в том числе и забастовку.

Рассматривая забастовку как крайнюю меру при разрешении коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на порядок объявления забастовки, так как при его нарушении забастовка может быть признана незаконной.

Под забастовкой понимают временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

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

Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 от общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

При невозможности проведения собрания представительный орган работников утверждает свое решение посредством сбора подписей. Подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

Закон подразделяет забастовки на два вида – основные и предупредительные.

Предупредительная забастовка может быть объявлена после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ее начале работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 2 рабочих дня. Продолжи-

тельность предупредительной забастовки не может превышать 1 часа. Объявляется она однократно.

О начале основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 5 рабочих дней.

Следует знать, что решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными Судами республик, краевыми и областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, Севастополя, автономных областей и округов по заявлению работодателя или прокуратуры.

Забастовка может быть признана незаконной по следующим основаниям:

1) при проведении забастовки работниками, право которых на забастовку ограничено федеральными законами;

2) при объявлении забастовки в нарушение требований о прохождении обязательных примирительных процедур;

3) при необеспечении минимума необходимых работ.

Если суд признал забастовку незаконной либо принял решение об отсрочке, приостановлении ее, работники обязаны на следующий день приступать к работе. За невыполнение решения суда на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

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

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

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

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

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

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, которое реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации, в письменной форме в двух экземплярах, действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества сти-

пендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности регулирования труда состоят в установлении правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, устанавливаются Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами в соответствии с которыми установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к работе в ночное время и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и предусматривает дополнительные правила по регулированию их труда.

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для работников в возрасте до 16 лет сокращается на 16 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - на 4 часа в неделю.

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 указанных выше норм.

Для работников в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований: предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Трудовые договоры с данной категорией работников заключаются в письменной форме при наличии документов о медицинском осмотре. Работники в возрасте до 18 лет обязаны проходить периодические медицинские осмотры ежегодно до наступления 18 лет.

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, а подросткам – с учебой и другими занятиями.

Особенности регулирования труда совместителей связаны с характером трудовой связи работника с работодателем. Работа по совместительству не может превышать 4 часов в день. Работодатель обязан предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, а также отпуск

без сохранения заработной платы в случае, если продолжительность отпуска по совмещаемой работе меньше, чем по основной. Эти нормы направлены на защиту права на отдых, которое включает право на разумное ограничение рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой договор с совместителями заключается в письменной форме. Для данной категории работников предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора – в случае принятия работника, для которого данная работа будет являться основной.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц связаны с особенностями правового положения работодателя.

По общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности. В отличие от этого правила при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом на работника может быть возложена обязанность выполнять любую работу, обусловленную этим договором.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом заключается в письменной форме и подлежит регистрации в органах местного самоуправления. Стороны могут заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и срочные.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре, что является исключением из общего правила.

Особенности регулирования труда работников транспорта заключаются в прохождении профессионального отбора и профессиональной подготовки, а также обязательного предварительного медицинского осмотра. Установлен запрет на работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по профессиям и должностям, непосредственно связанным с движением транспортных средств и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для работников транспорта, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

Особенности регулирования труда педагогических работников заключаются в том, что замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Педагогические работники иных образовательных учреждений работают по договорам, заключаемым на неопределенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях эти должности замещаются лицами не старше 65 лет, по представлению ученого совета высшего учебного заведения срок пребывания в указанных должностях может быть продлен до достижения возраста 70 лет.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, в отличие от общего правила, разрешается работа по совместительству, по аналогичной должности, специальности в той же организации.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней¹¹.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора для педагогических работников предусмотрены дополнительные. Таковыми являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

¹¹ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемая педагогическим работникам».

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

12. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

Наличие правовых норм, регулирующих трудовые отношения еще не означает их соблюдение. Для того, чтобы законодательные установления исполнялись, порой требуется силовое воздействие государственных надзорных органов. Именно из этих соображений в России в 1882 году был учрежден Правительственный инспекторат по осуществлению государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Это означало лишь одно – задача по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, была приоритетной. С той поры, государственный надзор и контроль существовал во все времена, независимо от политических, экономических, социальных и других условий. Существует он и поныне.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и его территориальных органов (государственных инспекций труда)

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

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

-анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

-осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

-направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

-готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту

-проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

-направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

-направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допуском этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

-направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

-в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности,

работодателей - физических лиц;

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

-изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

-расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

-предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

-направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

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

-запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

-составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к от-

ветственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

-предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки в соответствии с Федеральным законом: «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»¹²

является:

-истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового

¹² Федеральный закон: «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 года, №294 (СЗ РФ, 2008, №52, ч.1, ст., 6249).

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-поступление в федеральную инспекцию труда:

-обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

-обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

-запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

-наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. При этом, внеплановая выездная проверка по этому основанию, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут

ответственность, установленную федеральными законами.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами.

Библиография

Конституция Российской Федерации, 1993.

Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года №10-ФЗ (СЗ РФ, 1996, №3, ст.148)

Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» №134 от 08.08.2001 года. (СЗ РФ, 2001, №3, ч.1, ст.3436)

Федеральный закон от 24.07.2007 года № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (СЗ РФ 2007, № 31, ст. 4006)

Федеральный закон: «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 года, №294 (СЗ РФ, 2008, №52, ч.1, ст., 6249)

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426 ФЗ. (СЗ РФ 2013, № 52, (ч.1) ст. 6991)

Федеральный закон 1998 года №228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», СЗ РФ, 1998, №31 ст.3803.

Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» 1999 года № 165, СЗ РФ, 1999, №29, ст.3686.

Федеральный закон 2006 года №225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», СЗ РФ, 2007, №1, ч.1, ст. 18.

Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации от 02.05.2006. №59, СЗ РФ, 2006, № 19, ст.2060.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября

2002 г. № 138-ФЗ (в ред. ФЗ от 19.12.2016 № 438-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 48. - Ст. 4563.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 228 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. ФЗ 28.12.2016 № 493-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. -1998. - № 31. – Ст.3803.

Федеральный закон от 01 мая 1999г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" (в ред. ФЗ от 28.12.2016 № 511-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1999. - № 18. - Ст. 2218.

Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2010. - №31. - Ст. 4162.

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

Федеральный закон 1998 года №228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», СЗ РФ, 1998, №31 ст.3803.

Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» 1999 года № 165, СЗ РФ, 1999, №29, ст.3686.

Федеральный закон 2006 года №225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», СЗ РФ, 2007, №1, ч.1, ст. 18.

Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92 ФЗ.

Федеральный закон от 24.07.2007 года № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (СЗ РФ 2007, № 31, ст. 4006)

Закон от 25.09.1992 года № 543-1¹³ «О внесении изменений в КЗоТ РСФСР 1971 года».

Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 29 "Относительно принудительного или обязательного труда" (принята в г. Женева 28.06.1930) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. - 1956 г. - № 13. - Ст. 279.

Конвенция Международной организации труда от 11 июля 1947 г. № 87 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женева 11.07.1948) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2001. - № 50. – Ст. 4650.

Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женева 25.06.1958) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. - 1961. - № 44. - Ст. 448.

Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" (в ред. от 16 февраля 2017г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 37. – Ст. 4995.

Указ Президента РФ от 04.05. 1994 года №850 «Об организации государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства».

Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 №4 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»).

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №322 «О федеральной службе в сфере защиты прав потребителей»).

Постановление Правительства РФ от 16. 04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

¹³ Ведомости Совета Народных депутатов и Верховного Совета РФ, от 15.10.1992, №41, ст. 2253, 2254; 06.10.1992, № 219.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемая педагогическим работникам».

Историко-правовые документы

Конституция РСФСР 1918 г. Принята пятым Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 года

Конституции РСФСР 1925 года. Утверждена Постановлением XI Всероссийского Съезда Советов от 11. 05. 1925 «Об утверждении Конституции (Основного закона) РСФСР.

Конституция РСФСР 1937г. Принята семнадцатым Всероссийским съездом Советов 21.01. 1937 года

Конституция РСФСР. Принята Внеочередной седьмой сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва 12.04.1978 года.

Кодекс законов о труде (КЗоТ)Российской Советской Федеративной Республики 1918 г. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР, 1918, №87-88, ст.905

Кодекс законов о труде - КЗОТ РСФСР 1922 года. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР, 20.11.1922, №70

Кодекс законов о труде - КЗоТ РСФСР 1971 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР 1971, №50, ст. 1007