

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

*«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»*

*Юридический факультет*

А. В. Швец, А. Е. Чубукина

**ТРУДОВОЕ ПРАВО:**  
**краткий курс**  
**лекций**

Благовещенск 2023

Издательство АмГУ

ББК 67.405я73  
Ш 35

*Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
Амурского государственного университета*

*Швец А. В.*

Трудовое право: краткий курс лекций / А.В. Швец, А.Е. Чубукина –  
Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2023. – 116 с.

Краткий курс лекций составлен на основе действующего законодательства, раскрывает основные понятия трудового права, трудовых правоотношений, содержит порядок рассмотрения трудовых споров, а также определяет права, обязанности и гарантии участников трудовых правоотношений. Курс лекций включает базовый теоретический и фактический материал. Предлагаемое пособие (краткий курс лекций) поможет студентам в систематизации знаний применительно к курсу «Трудовое право».

*Рецензенты:*

*Вискулова В.В., судья Благовещенского городского суда  
Амурской области,  
докт. юр. наук, доцент;*

*Лисовская Г.В., Заместитель председателя Арбитражного суда  
Амурской области,  
кандидат юридических наук*

©Амурский государственный университет, 2023

© Кафедра гражданского права, 2023

© Швец А.В., Чубукина А.Е., авторы

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право занимает особое место в системе права. Современному развитию трудового права присуща ярко выраженная социальная направленность. Появилось множество неизвестных ранее норм, предусматривающих правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости, прав трудовых коллективов и отдельных работников при смене собственника.

Общими задачами трудового права являются не только установление императивных норм – законодательное установление минимальных правовых гарантий для работников, определение процедуры достижения соглашения участниками трудовых отношений, порядок разрешения индивидуальных и трудовых разногласий, но и расширение договорного регулирования труда на всех уровнях - от организации до отрасли, региона, территории.

Целями изучения данной дисциплины является усвоение правовых норм, определяющих задачи и предмет правового регулирования, правовой статус субъектов в сфере трудовых отношений и устанавливающих конкретное содержание общественных отношений, входящих в предмет регулирования, дифференциацию этих отношений по правовым институтам.

Изучение дисциплины должно содействовать формированию у будущих специалистов профессионального мышления, выработке умения и навыков по реализации норм трудового законодательства на основе анализа юридических фактов, подготовке процессуальных документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде и защиты трудовых прав граждан.

Непосредственными задачами учебной дисциплины «Трудовое право» является подготовка специалистов, способных самостоятельно толковать и применять нормы трудового законодательства, анализировать и оценивать различные ситуации в области трудовых споров и оценивать закономерности судебной практики, анализировать содержание новых правовых актов, а также самим неукоснительно соблюдать нормы трудового законодательства.

## **Тема 1. Понятие, принципы, система трудового права**

**Трудовое право** — система правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе подчиненного, возмездного, организованного труда, а также иные связанные с ними отношения путем установления трудовых прав и обязанностей.

**Основные принципы трудового права** – это основные начала и положения, определяющие единство трудового права, существенные черты его содержания и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права).

Под принципами трудового права понимаются закрепленные в действующем законодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

***Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:***

1. свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
2. запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
3. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
5. равенство прав и возможностей работников;

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

7. обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

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

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

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

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

13. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

14. обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

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

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

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

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

19. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

**Под системой трудового права** принято понимать совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений. Например, можно говорить об институтах социального партнерства, трудового договора, материальной ответственности и т. п.

В системе отрасли трудового права традиционно выделяют Общую и Особенную части.

#### **Общая и Особенная части трудового права.**

Общая часть объединяет в себе правовые институты и нормы права, которые распространяются на все общественные отношения в социально-трудовой сфере.

К Общей части трудового права можно отнести нормы, регламентирующие:

- 1) предмет трудового права;
- 2) принципы трудового права;
- 3) общие трудовые права и обязанности работников и работодателей;
- 4) источники трудового права;

5) социальное партнерство.

Особенная часть включает в себя правовые институты, регулирующие отдельные (частные) элементы трудовых и связанных с ними отношений.

***В структуре Особенной части можно выделить следующие правовые институты:***

- 1) трудоустройство и занятость;
- 2) трудовой договор;
- 3) защита персональных данных работников;
- 4) рабочее время и время отдыха;
- 5) оплата труда;
- 6) дисциплина труда;
- 7) материальная ответственность;
- 8) охрана труда;
- 9) защита трудовых прав;
- 10) трудовые споры.

Отдельно можно выделить так называемые специальные нормы, которые устанавливают особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Указанные нормы закрепляют специфику отдельных правовых институтов в отношении определенных категорий работников, например, устанавливая для них сокращенное рабочее время или дополнительные основания прекращения трудового договора и т. п. Существование данных специальных норм позволяет некоторым специалистам говорить также и о выделении Специальной части трудового права.

**Структуру Специальной части можно описать следующим образом:**

- 1) особенности регулирования труда работников, обусловленные их физиологическими (половозрастными) или иными личностными характеристиками;
- 2) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой выполняемой трудовой функции;

3) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой правового статуса работодателя;

4) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой трудового договора;

5) особенности регулирования труда работников, обусловленные местом выполнения работы и условиями в которых она выполняется;

6) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой режима работы.

## **Тема 2. Предмет трудового права. Метод трудового права**

**Предмет трудового права** — это общественные отношения между работником и работодателем, возникающие по поводу применения труда работника на основании трудового договора.

Предметом регулирования для отрасли трудового права выступает не труд как таковой, а отношения между людьми, возникающие по поводу трудовой деятельности. В то же время не всякие связи по поводу выполнения работы регламентируются нормами именно трудового права — это может быть гражданское, административное, иные отрасли права. Для применения норм трудового права труд должен характеризоваться следующими признаками:

— неединоличность (присоединение работника к трудовому коллективу, наличие горизонтальных связей);

— возмездность (наличие вознаграждения за выполненную работу в соответствии с законом и трудовым договором);

— договорность (добровольное двустороннее установление условий труда);

— подчиненность (наличие внешнего управления трудом со стороны нанимателя и наличие контроля за результатами работы);

— организованность (предоставление работодателем работнику рабочего места, проведение инструктажа, предоставление необходимой информации, материалами, инструментами, иное обеспечение средств выполнения работы).



В отличие от предмета большинства других отраслей, предмет трудового права состоит из двух частей. Первая из них — трудовое отношение, т. е. отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных нормативными правовыми актами о труде и договорами в сфере труда.

Второй частью предмета отрасли являются отношения, связанные с трудовыми. Среди них можно выделить три группы: 1) предшествующие трудовым; 2) сопровождающие их (сопутствующие); 3) возникающие после прекращения трудовых отношений.

**Метод трудового права** — важная теоретическая категория, позволяющая уяснить сущность отрасли в настоящем и ее направленность в будущем.

Метод трудового права является комплексным (смешанным) и сочетает императивное и диспозитивное регулирование.

Так как метод любой отрасли права является в той или иной мере смешанным, возникла необходимость выделить квалифицирующие особенности метода, присущие только отрасли трудового права. Так, для метода трудового права характерны следующие отличительные черты:

- сочетание централизованного и децентрализованного регулирования;
- сочетание нормативного и договорного регулирования;
- договорный характер труда и установления его условий;
- ограничение равноправия сторон (работника и работодателя) стадией заключения трудового договора;
- специальные способы защиты нарушенных трудовых прав (забастовка, примирительная комиссия, трудовой арбитраж и посредник — в коллективном трудовом споре, комиссия по трудовым спорам, обращение в профессиональный союз, приостановление работы, обращение в государственную инспекцию труда — в индивидуальном трудовом споре). В трудовом праве реализуются и

иные способы защиты (судебная защита, медиация, самозащита), однако они не являются уникальными для отрасли;

— единство и дифференциация норм трудового права, выраженные в существенно большей степени, чем в иных отраслях права. Общие нормы распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов и др., а специальные нормы действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (обстоятельствами). Количество специальных норм в трудовом праве крайне велико (труд женщин и лиц с семейными обязанностями, труд иностранных граждан, несовершеннолетних, работников у работодателя физического лица, педагогического работника и т. д.).

### **Тема 3. Источники трудового права. Действие законов и иных нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц**

**Источниками российского трудового права** являются нормативные правовые акты компетентных органов государства, регулирующие трудовые правоотношения и устанавливающие права и обязанности участников трудовых отношений.

*К ним относятся:* международные договоры с участием РФ, Конституция РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, конституции (уставы) субъектов РФ, их законы и постановления, приказы и инструкции федеральных и республиканских министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров предприятий, фирм и т.п., решения органов местного самоуправления.

Основополагающие принципы правового регулирования трудовых отношений определяет Конституция РФ (ст. 37).

В феврале 2002 г. вступил в силу Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ— сводный Федеральный закон, служащий основным актом трудового законодательства.

Кроме того, важную роль играют федеральные законы. Сюда же следует отнести указы Президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам труда и занятости, которые детализируют положения федеральных законов и оперативно реагируют на изменения в сфере трудовых отношений. Названные нормативные правовые акты являются общефедеральными, т.е. распространяются на все трудовые правоотношения в пределах территории Российской Федерации.

Вместе с тем согласно п. «к» ст. 72 Конституции РФ вопросы регулирования трудовых правоотношений находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов и, следовательно, в значительной мере зависят от дополнительных договоров между РФ и субъектами о разграничении полномочий в этой области. Правовые акты, изданные субъектами РФ, действуют в пределах их территориальных границ.

Кроме того, существуют отраслевые и межотраслевые правовые акты, издаваемые министерствами, комитетами, ведомствами, действуют, как правило, в пределах отрасли. Но из этого правила есть исключения, например, отдельные акты, издаваемые Министерством здравоохранения и социального развития РФ в области трудовых правоотношений распространяются и на работников других отраслей.

Наряду с этим по сфере действия выделяются правовые акты, изданные органами местного самоуправления, и акты локального регулирования, издаваемые руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются соответственно на территорию самоуправления и на членов трудового коллектива.

К локальным источникам регулирования условий труда относятся коллективные договоры, индивидуальные трудовые договоры (контракты) и т.п. Их значение в условиях рыночной экономики будет возрастать.

Все указанные акты в области трудового права не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам и ухудшать правовое положение ра-

ботников. В противном случае согласно ст. 5 Трудового кодекса РФ они являются недействительными.

### **Действие законов и иных нормативных актов во времени.**

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

*Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:*

1. истечением срока действия;
2. вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
3. отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношении

ях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

***Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:***

1. истечением срока действия;
2. отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
3. вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

**Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве**

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

**Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц**

Трудовое законодательство распространяется на всех работодателей независимо от:

- – их организационно-правовой формы (формы собственности):
- – особенностей – физические это лица либо юридические;
- – наличия иностранного компонента (организации, созданные или учрежденные иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международные организации и иностранные юридические лица).

По общему правилу, трудовое законодательство распространяется на всех работников. При применении трудового законодательства по отношению к некоторым категориям работников учитывается их специфика, например, распространяющаяся:

- – на иностранных граждан и лиц без гражданства (как правило, иностранные граждане, лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами РФ, за исключением тех особенностей, которые установлены федеральным законодательством);
- – на отдельные группы работников, труд которых отличается определенными особенностями (руководители организаций, лица, работающие по совместительству, женщины, лица с семейными обязанностями, молодежь и др.);
- – на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих и др.

Трудовое законодательство *не* распространяется на:

- – военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- – членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- – лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- – других лиц, если это установлено федеральным законом.

## **Тема 4. Трудовые отношения**

**Трудовые правоотношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

**Выделяют следующие признаки (особенности) трудовых правоотношений:**

- двусторонний договорный характер – содержание трудовых отношений определяется соглашением сторон и находит свое закрепление в особом юридическом акте – трудовом договоре;
- организационно-управленческий характер – выполнение трудовой функции осуществляется в рамках отношения по организации и управлению трудом, что предполагает соблюдение работником требований работодателя, касающихся правил внутреннего трудового распорядка, норм труда, правил в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;
- возмездный характер – получение вознаграждение за труд – обязательное условие трудового договора, подлежащий обсуждению и включению в трудовой договор при его заключении;
- личный характер – трудовые отношения предусматривают самостоятельный труд работника и исключают возможность без согласия работодателя заменять одного работника другим;
- регулятивный характер – трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

• длительный характер – трудовые отношения не прекращаются после завершения работником трудового задания, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п., поскольку длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания этих отношений – правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок.

***Структурно-трудовое правоотношение состоит из трех элементов:***

- 1) субъекты трудового правоотношения;
- 2) объект трудового правоотношения;
- 3) содержание трудового правоотношения.

Под субъектами трудовых отношений понимаются физические и юридические лица, наделенные нормами трудового права, юридическими правами и обязанностями.

***Субъектами трудовых отношений*** являются работник и работодатель.

***Работник*** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

***Работодатель*** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

К другим субъектам отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся: лица, которые ищут работу, профсоюзы, органы государственного надзора и контроля в сфере труда, представители трудовых коллективов, органы разрешения трудовых споров.

**Объектом трудового правоотношения** является то благо, по поводу которого возникает трудовое правоотношение. В соответствии с трудовым законодательством объектом трудового отношения является наемный труд работника (личное выполнение работником за плату трудовой функции).

**Содержание трудового правоотношения** находит свое выражение в субъективных трудовых правах и юридических обязанностях их субъектов.



## **Тема 5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

**Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений** – это юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение юридических прав и обязанностей у субъектов трудового правоотношения.

*В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:*

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

*Основания изменения трудовых отношений перечислены в гл. 12 ТК РФ.* К ним относятся:

- перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);
- перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Статья 77 ТК РФ содержит общие основания прекращения трудовых отношений (трудового договора).

***Круг этих оснований охватывает:***

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

## **Тема 6. Субъекты трудового права. Их виды, правовой статус**

*Субъектами трудового права* являются участники трудовых и иных, тесно связанных с ними, общественных отношений, включаемых в предмет трудового права.

В зависимости от вида отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, в юридической литературе выделяют *следующие субъекты трудового права*:

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Субъекты трудового права подразделяют также на *основные (работодатель и работник) и неосновные* (субъекты в отношениях, производных от трудовых).

*Субъекты трудовых правоотношений обладают трудовой правосубъектностью, которая складывается из трудовой:*

- 1) правоспособности (способности иметь трудовые права);
- 2) дееспособности (способности своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности);
- 3) деликтоспособности (способности нести ответственность за трудовые правонарушения).

*Правовой статус субъектов трудовых отношений*, определяющий их правовое положение, помимо трудовой правосубъектности включает основные

трудовые права и обязанности; юридические гарантии прав и обязанностей; ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

### **Основные права и обязанности работника.**

#### ***Работник имеет право на:***

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

***Работник обязан:***

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

2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3. соблюдать трудовую дисциплину;

4. выполнять установленные нормы труда;

5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **Основные права и обязанности работодателя.**

### **Работодатель имеет право:**

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
6. принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
8. создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.;
9. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

10. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

**Работодатель обязан:**

1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.



## **Тема 7. Понятие, принципы и формы социального партнерства**

*Социальное партнерство в сфере труда* – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

***В соответствии со статьей 24 ТК РФ основными принципами социального партнерства являются:***

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 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 по их вине коллективных договоров, соглашений.

***Сторонами социального партнерства являются:***

1. представители работников (профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками);

2. представители работодателей (руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) либо объединения работодателей);

3. органы государственной власти и органы местного самоуправления, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Социальное партнерство в сфере труда может осуществляться в следующих основных формах (ст. 27 ТК РФ):

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

## **Тема 8. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности. Отличия от гражданского договора**

**Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать

правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

***Исходя из легального определения и доктринального (научного) понимания этого института, основными признаками трудового договора являются:***

- — работник и работодатель свободны в выборе друг друга и содержания договора, так как соглашение предполагает добровольное волеизъявление;

- — предметом договора является процесс труда или, как это иногда называют, «живой труд». По окончании отдельного задания работник продолжает трудиться и работа, таким образом, нацелена не на достижение конкретного результата, а на систематическое выполнение обязанностей, т. е. на труд как таковой;

- — работник подчиняется работодательской власти в ее законных проявлениях. Он обязуется соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации и иные локальные нормативные акты, режим рабочего времени, выполнять установленные нормы труда, не совершать дисциплинарных проступков (нарушений трудовой дисциплины), подчиняться требованиям охраны труда;

- — работник выполняет работу лично, т. е. не вправе передоверить свои обязанности третьим лицам. Любые замены возможны либо по соглашению сторон — таков, например, перевод работника к другому работодателю (п. 4 ст. 77 ТК РФ) или по воле работодателя — например, временное замещение работника в случае его отсутствия. Поднаём по инициативе работника, в отличие от общих правил гражданско-правовых договоров, не допускается.

***Содержание трудового договора образуют его условия.*** Среди условий, вырабатываемых сторонами, различаются два вида условий: ***обязательные и дополнительные.***

***В силу ст. 57 ТК РФ к обязательным условиям трудового договора относятся:***

— место работы. Местом работы является организация. При выполнении работы в структурном подразделении, находящемся в другой местности, следует указывать местонахождение данного подразделения. Согласно п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: «Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д. а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта»;

— трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Работодатель свободен в выборе наименования должности в штатном расписании организации. Однако такое право ограничивается, если с выполнением работ связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. В таких случаях наименование должностей, профессий, специальностей должно соответствовать наименованиям, указанным в нормативных правовых актах;

— дата начала работы. Объективно дата начала работы необходима лишь в случаях, когда работник и работодатель планируют начать применять труд работника в дату, отличную от даты подписания трудового договора. Во всех иных случаях, в силу ст. 61 ТК РФ, работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (т. е. на следующий день после его подписания обеими сторонами);

— 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. Данное условие можно не указывать в трудовом договоре, если для данного, работника оно не отличается от общих правил, действующих у данного работодателя согласно локальным нормативным правовым актам;

— гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Характеристики определяются в соответствии с процедурой специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) и регулируются специальным федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ;

— условия, определяющие характер работы. В качестве примеров ТК РФ называет подвижной, разъездной, в пути. Сюда можно отнести также дистанционную работу, вахтовую, по дежурствам, в полевых условиях, сезонную и иные;

— условия труда на рабочем месте. Условия труда — совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность. На практике под особыми условиями труда прежде всего понимается работа во вредных или опасных условиях. Негативными факторами, влекущими признание вредных и (или) опасных условий труда, могут выступать шумовое, пылевое, химическое, радиационное, электромагнитное загрязнение, вибрация, загазованность, недостаточность освещения, выполнение работ на высоте, под землей или под водой, другие обстоятельства, угрожающие жизни и здоровью работника;

— условие об обязательном социальном страховании работника. Социальное страхование действует в силу федерального законодательства и подзаконных нормативных актов. Данное условие необходимо лишь в случае особых правил социального страхования, улучшающих положение работника по сравнению с нормами национального права.

**Факультативные (дополнительные) условия** вырабатываются сторонами трудового договора по собственному желанию, исходя из особенностей деятельности организации и труда конкретного работника. К ним предъявляются два требования: они не могут нарушать нормативные правовые акты Российской Федерации и не должны ухудшать положение работника по сравнению с

нормами, закрепленными в нормативных правовых актах о труде. *На практике в качестве дополнительных условий наиболее часто включаются:*

- об установлении испытательного срока;
- об установлении неполного рабочего времени;
- о ненормированном рабочем дне;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника периодически повышать квалификацию;
- об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя.

### **Тема 9. Заключение трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, а работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель обязан оформить его с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Если лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается заключить с лицом, допущенным к работе, трудовой договор, работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому лицу фактически отработанное время (ст. 67.1 ТК РФ).

По общему правилу согласно ст. 65 ТК РФ, при поступлении на работу необходимо представить следующие документы:

- 1) паспорт или иное удостоверение личности;

2) трудовую книжку. В связи с введением в 2019 г. электронных трудовых книжек вместо бумажного документа могут предоставляться лишь сведения о трудовой деятельности;

3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Это может быть как принятое ранее страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (ошибочно называемое СНИЛС), либо выписка, полученная от органов Пенсионного фонда РФ, либо удостоверенный надлежащей электронной подписью электронный документ;

4) документы воинского учета (для военнообязанных).

На этом перечень общеобязательных документов, предъявляемых при устройстве на работу, заканчивается. Статья 65 ТК РФ называет в качестве специальных документов, связанных с особым статусом соискателя или особенностями предстоящей трудовой деятельности, документы об образовании, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, документы об отсутствии ограничений на занятие определенной деятельностью. Возможны также характеристики с прежнего места работы, свидетельство об отсутствии у лица наркологических заболеваний, данные о регистрации по месту жительства, документы о гражданстве, въездные документы, и др.

Перечень дополнительных документов, предъявляемых при трудоустройстве, открыт. Однако действует общее правило, позволяющее выявить обоснованность требований работодателя: любые специальные документы должны быть истребованы только в случае, если они предусмотрены федеральными законами, указами Президента, актами Правительства РФ.

При первом устройстве работника на работу трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, т. е. отказ по причинам, не имеющим отношения к деловым качествам работника. При отказе

в приеме на работу работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

## **Тема 10. Изменение трудового договора**

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

***Временный перевод на другую работу.*** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

***Перевод на другую работу*** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

***Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.*** Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на



другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

*Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.* В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

## **Тема 11. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора**

*Основание прекращения трудового договора* — это юридический факт, конкретное жизненное обстоятельство, которое закреплено в законодательстве как причина для прекращения трудового отношения с работником.

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на общие, распространяемые на всех работников, и специальные, применяемые лишь к отдельным категориям работников с особым статусом.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают виновные и невиновные основания расторжения трудового договора.

По степени вынужденности расторжения трудового договора для работодателя основания увольнения можно также разграничить как объективные и субъективные.

Общий перечень оснований прекращения трудового договора закреплен ст. 77 ТК РФ и включает в себя следующие обстоятельства:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

## **Тема 12. Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно не менее, чем за две недели.

Временные, сезонные работники и работники в период испытательного срока предупреждают работодателя не менее, чем за три календарных дня. Максимальный срок уведомления законом не установлен.

По договоренности между сторонами трудовой договор может быть прекращен и до истечения срока предупреждения — вплоть до дня подачи заявления.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы или иными уважительными причинами (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию, тяжелая болезнь работника или его близкого род-

ственника), то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником.

Работодатель не вправе уволить работника без его согласия до истечения срока предупреждения.

Вопреки устоявшейся формулировке «прошу уволить меня по собственному желанию», заявление не является просьбой и лишь ставит работодателя в известность о предстоящем прекращении трудового отношения. Работодатель не вправе отказать в приеме или удовлетворении заявления работника.

В случае нарушения трудовой дисциплины в период срока предупреждения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, иные оригиналы документов, произвести денежный расчет по неоспариваемым суммам. Задержка в увольнении, несмотря на наличие обоснованных причин, а также невыдача трудовой книжки влекут оплату работнику времени вынужденного прогула. При невозможности выдать работнику трудовую книжку в последний день работы работодатель обязан письменно (почтовым сообщением) уведомить его о необходимости получить трудовую книжку. С согласия работника допускается почтовая отправка трудовой книжки по указанному им адресу.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление. Увольнение в таком случае не производится, если на место работника не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора считается продолженным.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в том случае, если подача заявления об увольнении является его добровольным волеизъявлением и отсутствуют факты оказания давления со стороны

работодателя. Незаконным является также требование работодателя о подаче заявления с незаполненной датой, — с тем, чтобы в любое удобное время внести дату и расторгнуть трудовой договор с работником якобы по его желанию.

### **Тема 13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника**

#### ***1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание***

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей расценивается как дисциплинарный проступок. За его совершение работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, закрепленное ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение). Увольнение по данному основанию допускается с учетом ряда условий:

- — работник имеет действующее взыскание, т. е. замечание или выговор, вынесенные в пределах одного года до увольнения;
- — не учитываются примененные к работнику меры, не относящиеся к числу законных дисциплинарных взысканий (лишение премии, перевод на другую должность, перенос отпуска, понижение квалификации по результатам аттестации);
- — не допускается наложение двух и более взысканий за один проступок. При этом если проступок носит дящийся характер, то к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание, а затем увольнение. Понятие дящегося проступка в законе или актах толкования отсутствует.

При увольнении работника по виновным основаниям, к которым относится и п. 5 ст. 81 ТК РФ, обязательно соблюдение общих правил процедуры наложения дисциплинарного взыскания:

- — работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен;
- — с момента совершения данного проступка не прошло шести месяцев, а с момента его обнаружения не больше одного месяца (по результа-

там ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности не более двух лет со дня совершения). В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения не засчитывается только время болезни работника или нахождения его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников;

- — при увольнении члена профсоюза по данному основанию необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации;

- — до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт;

- — приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с приказом об увольнении под роспись, составляется соответствующий акт.

## ***2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей без уважительных причин***

А. Прогул, т. е. то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Пунктом 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 к прогулу приравнены самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск.

Б. Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В понятие работы, согласно толкованию Верховного Суда РФ, входит вся территория организации. Однако обязательным для законного увольнения является появление на работе в рабочее

время. Состояние опьянения доказывается медицинским заключением, письменным актом, устными показаниями свидетелей.

В. Разглашение государственной, коммерческой, служебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы обязанность не разглашать такую тайну была прямо предусмотрена трудовым договором с работником, чтобы в нем или в локальном акте было четко указано, какие сведения работник обязуется не разглашать и чтобы эта тайна была доверена работнику в связи с исполнением им трудовой функции.

Г. Совершение по месту работы хищения чужого имущества, а также его растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных решением компетентного органа. Обязательным является установление вины работника уполномоченными государственными правоохранительными органами.

Д. Установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Увольнение работников по указанным основаниям осуществляется по процедуре, аналогичной увольнению в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей (кроме годичного срока действия предыдущего взыскания), т. е. при условии обязательного соблюдения правил, предусмотренных ст. 193 ТК РФ.

### ***3. Представление работником работодателю подложных документов***

Согласно п. 11 ст. 81 ТК РФ, увольнение возможно при наличии двух условий: представления работником работодателю подложных документов и только в случае совершения данного деяния на стадии заключения трудового договора.

Несмотря на то, что подлог образует уголовно-правовой состав (ст. 327 УК РФ), допускается увольнение работника по его добровольному признанию

подлога документов без обращения в уполномоченные правоохранительные органы. В случае, если работник не признает подложности документов, данный факт устанавливается работодателем с проведением экспертизы или с привлечением органов внутренних дел. По общему правилу, увольнение возможно при подлоге документов, имеющих значение для выполнения данной работы.

#### **Тема 14. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При увольнении по невиновным основаниям работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере, предусмотренном ст. 178 ТК РФ, либо коллективным договором, или трудовым договором. Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Во всех остальных случаях пособие составляет двухнедельный средний заработок работника.

Статья 82 ТК РФ устанавливает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить о возможном расторжении трудовых договоров. Высвобождение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Согласно данной норме расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации

организации. При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Часть 3 ст. 261 ТК РФ устанавливает гарантии при увольнении женщин, имеющих детей. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, п. 5—8, 10, 11 ст. 81, ст. 336 ТК РФ).

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора. Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа, закреплены ст. 374 и 376 ТК РФ.

Выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора по невиновным основаниям.

Увольнение работника признается незаконным, если оно произведено без действительного основания или с нарушением установленного порядка увольнения. Нарушение процедуры также влечет признание увольнения незаконным.

В случае признания увольнения незаконным работник должен быть на основании решения суда восстановлен на работе. Если на момент восстановления работника должность занята, то вновь принятый работник подлежит увольнению по п. 2 ст. 83 ТК РФ.

Орган, рассмотревший спор, одновременно решает вопрос о взыскании с работодателя заработка в пользу работника за время вынужденного прогула (период незаконного увольнения), а также о компенсации морального вреда (если он заявлен работником).



## **Тема 15. Защита персональных данных работника**

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

б) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

## **16. Рабочее время. Режим рабочего времени**

*Рабочее время* — 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 (например, простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это означает максимальную продолжительность рабочей недели для всех работников в Российской Федерации независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, на временной или сезонной работе, пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

Кроме нормальной различают сокращенную и неполную продолжительность рабочего времени.

В трудовом законодательстве различают две разновидности неполного рабочего времени: *неполный рабочий день и неполная рабочая неделя*.

Под *режимом рабочего времени* следует понимать распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, другого календарного периода.

***Режим рабочего времени должен предусматривать:***

- 1) продолжительность рабочей недели (ст. 91, 92, 111 ТК);
- 2) работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (ст. 101 ТК);
- 3) продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК);
- 4) время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания) (ст.108 ТК);
- 5) специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК); перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК);
- 6) число смен в сутки (ст. 103 ТК);
- 7) чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междуменного, еженедельного непрерывного отдыха) (ст. 107, 110, 111 ТК);
- 8) работу в режиме гибкого рабочего времени (ст. 105 ТК);
- 9) ведение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК).

## **Тема 17. Понятие и виды времени отдыха**

***Время отдыха*** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

***Видами времени отдыха являются:***

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междуменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

### ***Принципы времени отдыха как института трудового права:***

- 1) право работников на освобождение от работы и предоставление времени отдыха в установленных законодательством и иных случаях;
- 2) обязанность работодателя предоставить работнику установленное законодательством время отдыха;
- 3) установление в законодательстве минимальной продолжительности времени отдыха;
- 4) возможность увеличения продолжительности времени отдыха с целью улучшения положения работников по сравнению с законодательством о времени отдыха посредством локального нормотворчества.

## **Тема 18. Порядок предоставления отпусков**

***Ежегодный оплачиваемый отпуск*** — это гарантированное законом определенное число свободных от работы дней (помимо выходных, нерабочих праздничных дней), предоставляемое ежегодно, всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

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

## **Тема 19. Понятие заработной платы, системы оплаты труда**

**Заработная плата** — установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение за труд, которое работодатель обязан выплачивать за выполненную работу по заранее установленным расценкам, нормам, тарифам с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ).

**Система заработной платы** — способ начисления заработной платы в зависимости от единицы измерения труда.

Существует две системы заработной платы:

- — повременная;
- — сдельная.

При **повременной системе** заработной платы труда измерителем труда является фактически отработанное время. Заработная плата начисляется по тарифным ставкам (часовым, дневным, месячным) за фактически отработанное время и может быть почасовой, поденной, помесечной (применяется для большинства работников). Примерами служат работа учителя, врача, полицейского и т. д.

Повременно-премиальная разновидность повременной системы заработной платы характеризуется сочетанием повременной системы с премированием

работников в соответствии с качеством и количеством выработанной в срок продукции, досрочным выполнением заданий и т. д.

При **сдельной системе** заработной платы измерителем труда является фактический результат труда, то есть количество изготовленной продукции или выполненных трудовых операций надлежащего качества. Заработная плата начисляется по сдельным расценкам за единицу изготовленной продукции или выполненной трудовой операции.

Сдельная система заработной платы имеет следующие разновидности:

1) прямая (простая) сдельная (заработная плата начисляется по одинаковым расценкам за всю изготовленную продукцию);

2) сдельно-прогрессивная (заработная плата за продукцию, изготовленную в пределах установленной нормы, начисляется по одинаковым расценкам, а за изготовленную сверх нормы — по прогрессивно-нарастающим расценкам);

3) косвенная сдельная (применяется для оплаты труда вспомогательных, подсобных рабочих, — стажеров, подмастеров. Их заработная плата косвенно зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих и начисляется в процентном отношении к тарифным ставкам последних);

4) аккордная (заработная плата начисляется не за единицу сдельной работы, а за всю работу или ее отдельные объемы (этапы). Применяется, как правило, на дорожных работах, в строительстве).

## **Тема 20. Государственные гарантии выплаты заработной платы**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

1. величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

2. меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

3. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
4. ограничение оплаты труда в натуральной форме;
5. обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
6. федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
7. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
8. сроки и очередность выплаты заработной платы.

## **Тема 21. Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

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

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

## **Тема 22. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **Тема 23. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность**

*Служебная командировка* - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.



При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- 4) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

#### **Тема 24. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей**

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в разме-

ре, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

### **Тема 25. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

2. прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

***Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:***

1. работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

2. работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

3. работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образова-

ния с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

## **Тема 26. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

**Внутренний трудовой распорядок** — это установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок поведения работников на данном производстве в процессе труда и во время перерывов при нахождении работников на территории производства.

Основным документом, устанавливающим внутренний трудовой распорядок организации, являются Правила внутреннего трудового распорядка, урегулированные ст. 189 и 190 ТК РФ.

*Правила внутреннего трудового распорядка включают в себя:*

- — порядок приема и увольнения работников;
- — основные права и обязанности работника и работодателя;
- — режим рабочего времени организации (время начала и окончания работы, виды рабочего времени, гибкий график работы, вахтовый метод организации работ, режим сменности, ненормированный рабочий день, выходные и праздничные дни, сверхурочные работы, дежурства и т. д.);
- — порядок учета рабочего времени;
- — перерывы в течение рабочего дня;
- — ежегодные отпуска (основные и дополнительные), отпуска без сохранения заработной платы;
- — меры поощрения за успехи в труде;
- — виды дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться самостоятельно или являться приложением к коллективному договору организации. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работника работодатель обязан ознакомить его с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка.

## **Тема 27. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Ученический договор**

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации, в письменной форме в двух экземплярах.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ.

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

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

## **Тема 28. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда**

**Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.** В целях создания безопасных условий и охраны труда в организации работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работни-

ков, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением нормативных правовых актов о труде, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- наличие комплекта нормативных и индивидуальных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**Обязанности работника по охране труда. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей,



о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.

**Права работника по охране труда.** Право работника на охрану труда включает следующие субъективные права:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

## **Тема 29. Организация охраны труда**

**Организация охраны труда на производстве.** Статья 217 ТК РФ устанавливает, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью до 50 работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (штатного специалиста по охране труда) их функции осуществляет работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие такие услуги, подлежат обязательной аккредитации.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами нормативного регулирования в сфере труда.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

### **Тема 30. Учет и расследование несчастных случаев на производстве**

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами.

**Расследуются и подлежат учету** как несчастные случаи на производстве, если они произошли (ст. 227 ТК РФ):

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

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

- — следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебной поездки (на любом транспорте, а также пешком) с целью выполнения распоряжения работодателя к месту выполнения работы и обратно;

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

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

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

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

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

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

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

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

— сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения

— зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

— обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;

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

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

— в соответствующую государственную инспекцию труда;

— прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

— орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации или орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридиче-

ского лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

— исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

— территориальные объединения организаций профсоюзов;

— территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

— страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью

работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет виновных лиц, определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

— смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

— смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

— несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего, по заключению правоохранительных органов, признаки уголовно наказуемого деяния.

### **Тема 31. Материальная ответственность в трудовом праве. Общие положения**

**Материальная ответственность** — обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне возместить его в размере и порядке, установленном федеральным законодательством РФ.

Обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальная ответственность работника отличается от имущественной ответственности за ущерб по гражданскому праву следующим:

- — работник отвечает только за прямой действительный ущерб, с него не взыскиваются неполученные доходы. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

- — размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника, чего нет при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость ущерба;

- — удержание с работника в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя (изданием приказа), чего нет при гражданско-правовой ответственности;

- — работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества.

Общими условиями материальной ответственности сторон являются:

- а) наличие ущерба;
- б) вина причинителя ущерба;
- в) противоправность деяния, причинившего ущерб;
- г) причинно-следственная связь.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).



## **Тема 32. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику**

Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

1. незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
2. отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
3. задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статья 235 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

Статья 236. предусматривает материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

В частности, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Нормативные закрепления статьи 237 устанавливают процедурные особенности возмещения морального вреда, причиненного работнику.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **Тема 33. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю**

Согласно ст. 239 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

#### **Виды материальной ответственности работника:**

***Ограниченная ответственность*** лимитирована размером среднего месячного заработка работника. Она наступает во всех случаях, кроме указанных в законе случаев полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

***Полная материальная ответственность*** подразумевает возмещение причиненного вреда в полном объеме причиненного ущерба.

### **Тема 34. Полная индивидуальная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю**

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

### **Тема 35. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность**

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

### **Тема 36. Порядок возмещения ущерба работником организации**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, под-

лежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

### **Тема 37. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями**

#### *Работы, на которых ограничивается применение труда женщин*

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

#### Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

#### Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

#### Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.



По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. \_

Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обя-

зан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

### **Тема 38. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет**

#### Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

#### Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

*Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора*

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

#### Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

### **Тема 39. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству**

#### Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных насто-

ящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству**

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

#### **Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству**

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

#### **Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

#### **Отпуск при работе по совместительству**

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

#### **Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству**

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

#### **Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству**

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, ра-

ботающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

#### **Тема 40. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах**

В соответствии со ст. 293 ТК РФ, сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности



или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

#### **Тема 41. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом**

##### **Общая характеристика регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом**

**Вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

##### **Ограничения на работы вахтовым методом**

Согласно нормативным закреплениям ТК РФ, не могут привлекаться к выполнению работ вахтовым методом работники:

- 1) в возрасте до восемнадцати лет;

2) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 3) лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **Основные положения о режиме труда и отдыха при работе вахтовым методом**

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

### **Характеристика гарантий и компенсаций лицам, работающим вахтовым методом**

Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за

фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

1) устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

- в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 ТК РФ.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

#### **Особенности учета рабочего времени при работе вахтовым методом**

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

#### **Тема 42. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц**

В соответствии со ст. 303 ТК РФ, при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

представлять в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Ст. 304 ТК РФ определяет, что по соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Нормы ст. 305 ТК РФ определяют, что режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются

по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

### **Тема 43. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

*Особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей.*

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

### **Основные особенности оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к зара-

ботной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

### **Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения



оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государ-

ственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, и работникам указанных органов, фондов, учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам указанных органов, фондов, учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей - коллективными договорами, локальными нормативными актами,

принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду

трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - треть-

ей и пятой настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

### **Законодательные особенности отпусков лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 ТК РФ, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до

восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

#### **Тема 44. Особенности регулирования труда дистанционных работников**

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

#### **Тема 45. Особенности регулирования труда педагогических работников**

**Общие положения.** К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;



4) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

#### **Продолжительность рабочего времени педагогических работников**

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

ву, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

**Отпуск педагогических работников.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

**Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

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

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ.

### **Особенности отстранения от работы педагогических работников.**

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

## **Тема 46. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждается Правительством Российской Федерации.

### ***Федеральная инспекция труда.***

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

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

*Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции 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:*

1. обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
2. обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3. обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4. 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.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

*Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

## **Тема 47. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**

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

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено Трудовым Кодексом.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам изби-

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

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

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

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

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

### **Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.**

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

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

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вто-

ричной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

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

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

### **Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание.**

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

1. наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
2. даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
3. фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;



4. существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

5. результаты голосования.

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

### **Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.**

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

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1. работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

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

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1. об отказе в приеме на работу;

2. лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

#### **Тема 48. Рассмотрение коллективных трудовых споров**

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

#### **Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией**

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

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

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

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

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

#### **Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника**

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

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государствен-

ный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

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

### **Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже**

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

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно

кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может

утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

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

## **Тема 49. Забастовка как крайняя мера при разрешении коллективного трудового спора**

### ***Право на забастовку***

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

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 Трудового Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 Трудового Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Трудового Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

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

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

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

### **Объявление забастовки**

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по

предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

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

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

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

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

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.



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

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

В решении об объявлении забастовки указываются:

1. перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
2. дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
3. наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
4. предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 Трудового Кодекса.

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

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Знание трудового законодательства является необходимым требованием к подготовке будущих специалистов. Изложенный материал представляет собой своеобразный краткий курс по трудовому праву России, в котором освещены наиболее важные аспекты общей и особенной части отрасли трудового права, охарактеризовано трудовое законодательство РФ.

Изучение теоретического материала позволит студентам овладеть необходимыми знаниями и определенными практическими навыками в области применения трудового законодательства, использовать их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных решений, квалифицированно осуществлять правоприменение в сфере социально-трудовых отношений. Важно понимать, что знания и навыки нельзя получить только путем знакомства с учебной литературой. Помимо этого требуется еще и самостоятельное изучение монографической литературы, а также анализ содержания значительного количества нормативных правовых актов и практики их применения.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, № 31, ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 2.

3 Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6991.

4 Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2011. – № 48. – Ст. 6724.

5 Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. – 2007. – № 1 (ч.1). – Ст. 18.

6 Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3448.

7 Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3451.

8 Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

9 Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

10 Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746.

11 Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

12 Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

13 Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст.148.

14 Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

15 Закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.