

Московская финансово-промышленная академия

Лищук В.В.

Трудовое право

Москва 2004

Лищук В.В. Трудовое право / Московская финансово-промышленная академия. — М., 2004 г. — 175 с.

© Лищук В.В., 2004
© Московская финансово-промышленная академия, 2004

Оглавление

Глава 1. Понятие, предмет и метод трудового права	4
Глава 2. Принципы и источники трудового права	8
Глава 3. Понятие и классификация субъектов трудового права	13
Глава 4. Понятие, стороны и формы социального партнерства.....	31
Глава 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	36
Глава 6. Понятие, признаки и виды трудового договора. переводы, перемещения, прекращение трудового договора	45
Глава 7. Понятие и виды рабочего времени	76
Глава 8. Понятие и виды времени отдыха	82
Глава 9. Формы оплаты труда и системы заработной платы	87
Глава 10. Гарантии и компенсации	93
Глава 11. Понятие, содержание и значение охраны труда	105
Глава 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	138
Глава 13. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работников	154
Словарь.....	159

Глава 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
5. Функции трудового права.

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений. Таким образом, *трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения*. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения:

- по организации труда и управлению трудом,
- по трудоустройству у данного работодателя,
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя,
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений,
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях,
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда,
- по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (а также законодательства об охране труда),
- по разрешению трудовых споров.

Трудовое право является частью системы российского права и, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права. Так, например, трудовое право неразрывно связано с конституционным правом, являющимся базой действующего законодательства. Конституционное право устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободу труда, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы.

Кодекс об административных правонарушениях регулирует порядок государственного управления охраной труда, занятостью населения, а также ответственность за нарушение законодательства об охране труда, уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения

коллективного договора, невыполнение или нарушение коллективного договора.

Общими вопросами трудового и гражданского права являются отношения по социальному страхованию граждан от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по возмещению вреда, причиненного здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей, а также по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением и переводом.

Наиболее часто трудовое право пересекается с правом социального обеспечения, так как работа по трудовому договору дает право на получение трудовых пенсий, пособий по социальному страхованию. Государственная помощь безработным является формой социальной защиты граждан. Существует и обратная связь: прекращение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника влечет за собой понижение размера пособия по временной нетрудоспособности. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет меры социальной защиты при применении труда инвалидов, женщин, несовершеннолетних.

Трудовое право предусматривает ответственность, а уголовное право ее детализирует, в случае нарушения работодателем правил охраны труда, необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет.

Метод правового регулирования трудовых правоотношений имеет свои особенности, к которым следует отнести:

- 1) сочетание централизованного и локального регулирования;
- 2) сочетание договорного, императивного и рекомендательного регулирования;
- 3) участие в регулировании отношений в сфере труда профсоюзных органов и представительных органов работников;
- 4) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового законодательства;
- 5) единство и дифференциация правового регулирования труда;
- 6) особый способ защиты трудовых прав, сочетающий действие Комиссии по трудовым спорам (органа трудового коллектива) с судебной защитой и возможностью обращения в органы Федеральной инспекции труда.

Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых правоотношений учитывает общие условия труда и условия, соответствующие региональным и отраслевым особенностям труда. В централизованном порядке устанавливается минимальный уровень трудовых прав работников (продолжительность рабочего времени,

правила трудовой дисциплины и охраны труда и т.п.). Локальным регулированием устанавливается режим работы на конкретном предприятии, графики отпусков, условия коллективных договоров. В локальном установлении правовых норм принимают активное участие профсоюзные органы и иные представительные органы работников. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования позволяет эффективного воздействовать на процесс формирования трудовых отношений.

Единство правового регулирования труда отражается в общих нормах трудового законодательства, распространяющихся на работников всех организаций, вне зависимости от их организационно-правовой формы и формы собственности. Дифференциация (различие) правового регулирования труда выражается в действии специальных норм, применяемых только к определенным работникам. Критериями дифференциации являются:

- вредность и тяжесть условий труда;
- климатические условия районов Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- субъективные основания — физиологические особенности женского организма, особенности организма и психики подростков, ограниченная трудоспособность инвалидов, социальная роль одиноких родителей;
- специфика труда временных и сезонных работников;
- особенности труда в некоторых отраслях промышленности;
- ответственный характер труда госслужащих, судей, прокуроров, работников транспорта.

Эти основания дифференциации создают специальные нормы — нормы-льготы, нормы-ограничения (изъятия) и нормы-приспособления.

Трудовое право выполняет следующие функции:

- 1) регулятивную;
- 2) охранительную;
- 3) защитную;
- 4) производственную;
- 5) социальную;
- 6) воспитательную.

Трудовое право защищает в первую очередь интересы работника, так как он является наиболее слабой стороной трудовых отношений. Следовательно, основной функцией трудового права является именно защитная функция. Она проявляется посредством реализации норм права, устанавливающих гарантии при приеме на работу, прекращении трудового договора, так как российское трудовое право допускает увольнение только по основаниям, предусмотренным законом. Защитная функция проявляется и при реализации норм права, закрепляющих

правовой статус профсоюзной организации. В целом защитная функция присуща большинству институтов трудового права.

Помимо защитной, трудовое право выполняет и производственную функцию. Это предоставляет возможность работодателю управлять трудом в организации, способствует повышению производительности труда, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника, дисциплину труда.

Трудовому праву свойственна и социальная функция, которая отражается в нормах, регулирующих социально-партнерские отношения и отношения по обеспечению занятости и трудоустройства.

Трудовое право выполняет и воспитательную функцию, так как привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности оказывает психологическое воздействие на поведение всех работников организации, способствует стабилизации работы организации.

Кроме защитной, производственной, социальной, воспитательной функции трудовое право выполняет и общие для всего российского права функции, такие как охранительная и регулятивная.

Глава 2. ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие принципа права. Их классификация.
2. Принципы трудового права.
3. Общая характеристика основных источников трудового права.
4. Разграничение полномочий федеральных органов государственной власти и органов власти субъектов Федерации в сфере трудовых отношений.
5. Роль судебной практики в формировании понятийного аппарата трудового права.

Принципы трудового права — это основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

По сфере действия принципы делятся на:

- 1) общеправовые — свойственные всем отраслям права (принципы законности, равноправия, судебной защиты прав граждан)
- 2) отраслевые — отражающие специфику отрасли права,
- 3) внутриотраслевые — свойственные отдельным институтам.

Отраслевые принципы закреплены в ст. 2 Трудового кодекса. Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- принцип обеспечения свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- обеспечение стабильности трудовых отношений и защиты от безработицы, содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

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

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

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

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

К внутриотраслевым принципам относится:

- принцип обеспечения права на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

- обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

- обеспечение права на охрану труда;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

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

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

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а именно:

- Трудовым Кодексом;
- иными федеральными законами;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, — указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и

нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации — конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- актами органов местного самоуправления;

- локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, должны соответствовать Трудовому кодексу и нормативным актам высшей юридической силы.

В случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс. В случае, если иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, противоречат соответствующим иным нормативным правовым актам высшей юридической силы, применяется нормативный правовой акт высшей юридической силы.

Статья 6 Трудового кодекса регулирует разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; — основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенными к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным

законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс или иной федеральный закон.

В российской юридической науке бытует мнение, что постановления Пленумов Верховного суда источником права не являются. Указанные обобщающие акты судебной практики дают судам судебное толкование, как единообразно применять конкретные нормы трудового законодательства. Поэтому акты официального толкования называют «интерпретационными», подчеркивая тем самым их назначение — растолковывать, объяснять смысл нормы. Высшим судебным органам приходится давать определения понятиям, содержащимся в той или иной норме трудового права в тех случаях, когда в самом нормативном акте отсутствуют соответствующие дефиниции. Таким примером восполнения пробелом в понятийном аппарате трудового права может служить постановление Пленума Верховного суда № 16 от 22.12.92 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров».

Важное значение для развития понятийного аппарата имеют решения судов первой инстанции, а также определения судов кассационной и надзорной инстанций по конкретным делам, которые публикуются в обзорах судебной практики. Однако в отличие от руководящих постановлений пленума Верховного суда, имеющих для судов обязательный характер, правоположения, выработанные в ходе разрешения трудовых споров имеют характер рекомендательного судебного толкования.

Глава 3. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Правовое положение работника.
3. Дополнительные гарантии и льготы несовершеннолетним работникам.
4. Правовой статус иностранных работников.
5. Правовой статус работодателя и его представителя.
6. Правовое положение профсоюзных организаций.

Субъекты трудового права — это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.

Правам одного субъекта трудовых правоотношений всегда корреспондируют обязанности другого субъекта, например, Трудовой кодекс РФ предоставляет работнику право на ежегодный оплачиваемый отпуск — работодатель обязан выполнить предписание закона. Если работодатель имеет право управления трудом в организации, то работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации и распоряжениям работодателя.

Субъектами трудового права являются:

- работники (граждане);
- работодатель;
- профессиональные союзы;
- органы государственной власти;
- органы местного самоуправления;
- органы службы занятости;
- органы, рассматривающие трудовые споры: комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, трудовой посредник, трудовой арбитраж;
- органы государственного надзора и контроля: Рострудинспекция, Росготехнадзор, Санэпиднадзор и т.д.

Каждый субъект трудового права имеет особый правовой статус, элементами которого являются: права, обязанности и ответственность субъекта.

Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. По общему правилу, в соответствии со ст. 63 Трудового кодекса РФ субъектами трудового права могут быть лица, достигшие 16-летнего возраста. Но из этого правила есть три исключения:

- 1) в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом

общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет;

2) приобретение статуса субъекта трудового права возможно и при достижении 14 лет, но при соблюдении следующих условий:

а) если имеется письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) на заключение трудового договора;

б) если имеется письменное согласие органа опеки и попечительства на заключение трудового договора;

в) если работа является легкой и не причиняет вреда здоровью;

г) если работа не нарушает процесс обучения.

3) в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также в спортивных организациях допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию, а также для осуществления спортивной деятельности на профессиональной основе, например, в хоккее.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Особо выделены права и гарантии работников в сфере охраны труда. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 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 и (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 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;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране 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 произшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работники осуществляют свое право на участие в управлении организацией в следующих формах:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Работники также имеют право на защиту своих персональных данных. При этом они имеют право на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Определяя права работника, вместе с тем Трудовой кодекс фиксирует и его обязанности. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем 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).

Трудовое законодательство выделяет два вида ответственности работников:

- дисциплинарную — за невыполнение своих должностных обязанностей и нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- материальную — за причинение вреда имуществу организации.

Индивидуальный правовой статус характеризует особенности правового положения конкретного человека в зависимости от его возраста, пола, профессии. В этом случае в разделе XII Трудового кодекса особо выделен правовой статус несовершеннолетних работников, беременных женщин и граждан, имеющих детей, руководителей предприятий и т.д. Так, например, дополнительные льготы и гарантии предоставляются отдельным категориям работников в целях охраны здоровья. Запрещается применение женского труда на тяжелых и вредных работах. Ограничивается применение труда женщин в ночное время. Не допускается отправление в командировки, привлечение к сверхурочным работам, ночным работам, работам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также одиноких матерей, имеющих детей до в возрасте 14 лет или имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Запрещается увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, кроме случаев полной ликвидации организации.

Целый ряд льгот и гарантий предусмотрен и для несовершеннолетних работников:

1) При приеме на работу они обязаны пройти медицинский осмотр. Все работники в возрасте до 18 лет обязаны проходить ежегодный медицинский осмотр по направлению и за счет работодателя. При этом отказ работника без уважительных причин пройти медицинский осмотр является дисциплинарным проступком, что служит

основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора. Повторный отказ работника пройти медицинский осмотр без уважительных причин может повлечь за собой применение такой меры дисциплинарного взыскания как увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже был подвергнут за первый проступок дисциплинарному взысканию.

2) Не допускается применение труда несовершеннолетних на работах, которые могут оказывать негативное воздействие на их нравственность, на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах вахтовым методом, на материально ответственных должностях, а также в ночное время, сверхурочно, в праздничные и выходные дни;

3) Несовершеннолетним устанавливается сокращенный рабочий день;

4) До истечения 6 месяцев работы у несовершеннолетнего возникает право на отпуск продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для несовершеннолетнего время.

5) Увольнение несовершеннолетних работников по инициативе администрации допускается в исключительных случаях с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Согласие указанных государственных органов на увольнение несовершеннолетнего должно быть получено до издания приказа об увольнении. Федеральным законом от 21.12.96 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» установлено, что несовершеннолетним работникам из указанных категорий, высвобождаемых из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели или их правопреемники обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации.

Работа несовершеннолетнего, работающего в свободное от учебы время, должна быть прекращена по письменному заявлению родителей (иных законных представителей), а также по инициативе образовательного учреждения в случае ухудшения посещаемости занятий и успеваемости¹.

Увольнение несовершеннолетнего работника без достаточных оснований, с нарушением установленного порядка увольнения является

¹ Положение о порядке и условиях добровольного труда обучающихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 03.06.88 г.

незаконным и влечет за собой восстановление работника на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение (по требованию работника) решения о возмещении ему морального вреда, причиненного указанными действиями.

Субъектом трудовых правоотношений в РФ могут выступать иностранные граждане — физические лица, не являющиеся гражданами РФ и имеющие доказательства наличия гражданства иностранного государства и лица без гражданства. Отношения, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в РФ и осуществлением на ее территории различной деятельности, в частности трудовой, регулируются Федеральным законом от 25.07.02 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Данный закон, а также некоторые подзаконные акты, принятые для его реализации предусматривают: условия участия иностранцев в трудовых отношениях, порядок выдачи документов, необходимых для осуществления ими трудовой деятельности, и связанные с этим дополнительные обязанности работодателей и иностранных работников.

Прежде чем заключить с иностранным гражданином трудовой договор или договор о труде гражданско-правового характера работодатель обязан:

- иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников;
- обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу;
- получить приглашение на въезд в РФ иностранного работника.

Для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников работодателю необходимо обратиться в соответствующий орган внутренних дел с заявлением о необходимости использования иностранных работников, и заключение территориального органа по труду о целесообразности привлечения иностранцев в связи с отсутствием на данной территории равносенной рабочей силы. В разрешении указывается общая численность привлекаемых иностранных работников, срок его действия, основания для выдачи. За выдачу указанного разрешения с работодателей взимается государственная пошлина в размере 3000 рублей за каждого привлекаемого работника.

Кроме разрешения на общую численность иностранных работников, работодатель должен получить именное разрешение на работу для каждого иностранного работника. С этой целью работодатель подает в территориальный орган внутренних дел заявление, в котором указываются сведения об иностранном гражданине, периоде осуществления им трудовой деятельности, ее виде, месте работы, ее условиях; о работодателе или заказчике работ (услуг) и наличии у него

разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Также предоставляется цветная фотография иностранного работника, документ, подтверждающий его квалификацию, и сертификат о признании (эквивалентности) документа о профессиональном образовании. Территориальный орган внутренних дел проверяет сведения, содержащиеся в представленных документах, и по результатам их рассмотрения в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня их подачи, принимает решение и выдаче либо отказе в выдаче разрешения на работу иностранному гражданину.

О своем решении орган внутренних дел в 10-дневный срок в письменной форме информирует заявителя. За выдачу разрешения на работу иностранного гражданина взимается государственная пошлина в размере 1000 рублей.

Разрешение на работу не выдается, если будет установлено, что иностранный гражданин:

- выступает за насильственное изменение основ конституционного строя РФ, иными действиями создает угрозу безопасности РФ или ее граждан;
- в течение 5 лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на работу, подвергался административному выдворению за пределы РФ либо депортации;
- представил поддельные или подложные документы либо сообщил о себе заведомо ложные сведения;
- осужден вступившим в законную силу приговором суда за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления либо преступления, рецидив которого признан опасным;
- имеет непогашенную или неснятую судимость за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления на территории РФ или за ее пределами;
- неоднократно (2 раза и более) в течение 1 года привлекался к административной ответственности за нарушение законодательства РФ в части обеспечения режима пребывания (проживания) иностранных граждан в РФ, которая предусмотрена ст.18.8 КоАП РФ;
- выехал из РФ в иностранное государство для постоянного проживания;
- находится за пределами РФ более 6 месяцев;
- является больным наркоманией, либо не имеет сертификата об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), либо страдает одним из инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих.

Разрешение на работу выдается самому иностранному гражданину. Таким образом, необходимым условием заключения трудового договора является получение этих разрешений работодателем

и работником. При этом, указанный порядок не применяется в отношении следующих иностранных граждан:

- постоянно проживающие в РФ (постоянно проживающими являются лица, имеющие вид на жительство);
- временно проживающие на территории РФ (временно проживающими на территории РФ являются лица, получившие разрешение на временное проживание, которое оформляется в виде отметки в документе, удостоверяющем личность);
- являющиеся сотрудниками дипломатических представительств, консульских учреждений иностранных государств, международных организаций, а также домашними работниками этих лиц;
- являющиеся работниками иностранных юридических лиц, выполняющих монтажные работы, сервисное или гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в РФ технического оборудования;
- являющиеся журналистами, аккредитованными в РФ;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющие работы (оказывающие услуги) в течение каникул;
- обучающиеся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и работающие в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех же образовательных учреждениях, в которых они обучаются;
- приглашенные в РФ в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях (кроме духовных образовательных учреждений).

Указанные категории иностранных граждан вправе заниматься на территории РФ трудовой деятельностью в том же порядке, установленном для российских граждан, т.е. на них распространяется принцип национального правового режима.

Вместе с тем, иностранные граждане не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной деятельностью, если назначение на эти должности или занятие соответствующей деятельностью связано с принадлежностью к гражданству РФ. Так, в соответствии с законом иностранный гражданин не имеет права:

- находиться на государственной и муниципальной службе;
- замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ (в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания РФ);
- быть членом экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации;
- быть командиром воздушного судна гражданской авиации;

- быть принятным на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ.

Кроме этого, только граждане РФ могут занимать должности:

- прокуроров и следователей (Федеральный закон от 17.01.92 «О прокуратуре Российской Федерации»);
- судей (Закон РФ от 26.06.92 «О статусе судей в Российской Федерации»);
- нотариусов (Основы законодательства Российской Федерации о нотариате).

Ограничения при приеме на работу иностранцев могут не только состоять в запрете заниматься отдельными видами деятельности, но и быть связаны с ограничениями на пребывание на определенных территориях, объектах и в организациях, что исключает возможность их трудовой деятельности. Так, например, временно проживающий в РФ иностранный гражданин (лицо без гражданства) не вправе изменять место своего проживания и осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание.

Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Т.е., работодателем может быть как организация, так и индивидуальный предприниматель, использующий труд граждан по трудовому договору и обладающий трудовой правосубъектностью.

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

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Права и обязанности работодателя предусмотрены в ст. 22 Трудового кодекса. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации также возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследовать и вести учет в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственно допускать должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкции по охране труда для работников;

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны

иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Ответственность работодателя предусмотрена:

- за причинение вреда здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей;
- за незаконное лишение возможности трудиться;
- за причинение вреда имуществу работника;
- за задержку выплаты заработной платы;
- за причиненный работнику моральный вред.

Особым правовым статусом обладают представитель работодателя — руководитель организации. Трудовой договор с ним носит срочный характер, предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора, полная материальная ответственность за вред, причиненный организации. Руководитель организации, помимо дисциплинарной и материальной ответственности, несет гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства, например, за незаконное увольнение беременных женщин, невыполнение требований об охране труда.

Правовой статус профсоюзов определяется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Законом РФ от 11.03.1992 «О коллективных договорах и соглашениях». Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Основной функцией профсоюза является защитная функция, выражаясь в деятельности по защите социально-трудовых интересов работников, являющихся ее членами.

Профсоюзы обладают следующими признаками:

1. Независимость профсоюзов — никто не может вмешиваться в деятельность профсоюза и проверять расходование взносов его членов, кроме случаев противоречия деятельности профсоюза уставным целям организации. Никто не вправе препятствовать созданию профсоюза.

Регистрация профсоюза несет не уведомительный, а разрешительный характер. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться в Министерстве юстиции Российской Федерации и его территориальных органах в субъектах Российской Федерации. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации в течение месяца со дня их образования направляют в Министерство юстиции Российской Федерации или его территориальные органы в субъектах Российской Федерации заверенные копии своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, перечней участников — соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Министерство юстиции Российской Федерации и его территориальные органы в субъектах Российской Федерации не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

2. Профсоюзы обладают организационным единством, так как профсоюз — это общественная организация, имеющая Устав и выборные профсоюзные органы. Профсоюзы могут иметь свои отраслевые или территориальные объединения (ассоциации).

3. Профсоюзы обладают обособленным имуществом. Все члены профсоюзной организации обязаны уплачивать профсоюзные взносы, из которых формируется денежный фонд профсоюза, необходимый для обеспечения деятельности профсоюза.

В российские профсоюзы могут вступать любые граждане, достигшие 14 лет и осуществляющие трудовую (профессиональную деятельность). Профсоюзы могут создаваться в любой организации, независимо от формы собственности.

Профсоюзу предоставлено право на объявление забастовки, руководство ей.

Профсоюзы имеют право на согласование большинства вопросов, связанных с управлением трудом в организации. Только с согласия

профсоюза работодатель может уволить членов выборного профсоюзного органа по ряду невиновных оснований, вносить изменения в положение об оплате труда или премировании работников.

Работодатель устанавливает графики сменности, предоставления отпусков, нормы выработки, времени, обслуживания, правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профсоюза. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

Профсоюзы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, получение информации, необходимой для заключения коллективного договора или контроля за его выполнением. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для осуществления профсоюзной деятельности Трудовой кодекс РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет профсоюзам особые гарантии имущественных прав и гарантии работникам, являющимся членами профсоюза.

К гарантиям имущественных прав профсоюзов относится признание неприкосновенности имущества профсоюзов, недопустимости финансового контроля за расходованием средств (кроме доходов от предпринимательской деятельности), недопустимость ограничения независимой финансовой деятельности профсоюзов, также предусматривается, что имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда. Профсоюзы не отвечают по обязательствам органов государственной власти и местного самоуправления.

Профсоюзы вправе осуществлять не противоречащую их уставным целям предпринимательскую деятельность, учреждать банки, фонды солидарности и т.д.

Глава 4. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1. Общее понятие социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства.
3. Формы и уровни социального партнерства.
4. Ответственность сторон социального взаимодействия.

Социальное партнерство — 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. Само название отношений «социально-партнерские» свидетельствует о необходимости согласованности интересов, так как партнерство возможно лишь на основе сотрудничества, которое, в свою очередь, обусловлено принципами взаимодействия и правовым статусом всех субъектов данных отношений.

Субъекты социально-партнерских отношений — участники данных отношений, наделенные правами и обязанностями, ими являются представители государства, работодателей, наемных работников.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления участвуют в создании и работе постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня. Вместе с тем они не являются стороной соответствующего соглашения и не принимают на себя никаких обязательств. Их роль заключается в защите общественных интересов при осуществлении коллективно-договорного регулирования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Интересы работников организаций при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его

выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

Представителями работодателя являются:

- руководитель организации;
- иные уполномоченные руководителем лица в соответствии с законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;
- объединения работодателей.

Объединение работодателей — некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Интересы государства представляют:

- на федеральном уровне
 - а) Правительство РФ;
 - б) Министерство по труду и социальному развитию;
 - в) государственные органы по труду.
- на региональном уровне
 - а) органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

б) органы по труду субъекта Российской Федерации.

Особым субъектом при заключении территориального коллективного соглашения являются органы местного самоуправления, так как они не относятся ни к представителям работников и работодателей, ни к представителям государства.

На каждом уровне социального партнерства стороны имеют своих представителей.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

3) участия работников, их представителей в управлении организацией;

4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 26 Трудового кодекса определяет следующие уровни социального партнерства:

1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

5) уровень организации (локальный уровень), устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, которые вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. В этом письменном уведомлении целесообразно указать предполагаемую дату начала переговоров, место их проведения, предложения по составу комиссии. Сторона, получившая уведомление, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры. Необходимо иметь в виду, что Трудовой кодекс не обязывает каждую организацию иметь коллективный договор. Если работники не хотят заключать

коллективный договор, и работодатель тоже не выступает с инициативой проведения коллективных переговоров, они могут не заключать коллективный договор. Коллективный договор может заключаться как на уровне организации, так и обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств).

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами самостоятельно. При этом необходимо исходить из компетенции работодателя и помнить, что есть ряд вопросов, которые в соответствии с Конституцией РФ и ст.6 Трудового кодекса решаются только на федеральном уровне путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов. К ним относятся: установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, единого порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др. В коллективный договор, соглашение могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в т.ч. женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работника на производстве;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений.

К коллективному договору, соглашению прилагается:

- бизнес-план развития предприятия;
- сметы расходования фонда потребления и фонда накопления;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании;
- положение о выплате вознаграждений по итогам работы;
- протоколы разногласий и т.д.

Коллективные договоры и соглашения подлежат уведомительной регистрации в органах по труду. Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента, определенного сторонами, факт регистрации на их юридическую силу не влияет.

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются определенные гарантии. Одна группа гарантий предоставляется всем участникам переговоров, другая — только представителям работников. Лица, участвующие в переговорах, в т.ч. эксперты, специалисты и посредники, пользуются следующими гарантиями:

- на время переговоров, но не более трех месяцев, они освобождаются от основной работы, с сохранением на этот период среднего заработка;
- компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

В период ведения коллективных переговоров для представителей работников устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка указанные действия должны быть согласованы с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюз или совет трудового коллектива должен дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в т.ч. временный), увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением увольнения за виновные действия.

За нарушения в области социального партнерства действующим законодательством предусмотрены следующие санкции. Так, например, КоАП РФ предусматривает ответственность работодателя или его представителя за уклонение от участия в коллективных переговорах либо нарушение установленного срока проведения переговоров. Указанные действия влекут наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда. Статья 5.30 КоАП РФ предусматривает ответственного работодателя или лица, его представляющего, за необоснованный отказ от заключения коллективного договора. Размер административного штрафа в данном случае составляет от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст.5.31 КоАП РФ).

Глава 5. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

1. Общая характеристика законодательства о занятости.
2. Принципы государственной политики в области занятости.
3. Понятие занятости. Виды обеспечения занятости.
4. Условия признания граждан безработными. Порядок назначения и выплаты пособий по безработице.

Согласно Конституции Российской Федерации является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в котором каждый имеет право на защиту от безработицы.

Трудовой кодекс РФ также регулирует отношения в сфере занятости и трудоустройства, так как в нем зафиксированы основания заключения и прекращения трудовых договоров. Важнейшим источником правового регулирования отношений в сфере занятости и трудоустройства является закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 14 апреля 1991 года с последующими изменениями и дополнениями (далее — Закон о занятости). В Закон «О занятости населения в РФ» 1991г. постоянно вносятся изменения и дополнения, в результате которых режим правового регулирования в сфере занятости становится более жестким. Это свидетельствует о том, что государственная политика в сфере занятости направлена на стимулирование поиска работы самим безработным гражданином.

К источникам, регулирующим вопросы занятости и трудоустройства, относятся и Указы Президента РФ, постановления Правительства, например Постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. «О порядке регистрации безработных граждан», Положение «Об организации работ по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г., Положение «Об организации общественных работ», утвержденное постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, данное направление обеспечивается и статьей 64 Трудового кодекса РФ, устанавливающей гарантии при приеме на работу;

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в частности государство гарантирует предоставление минимальной оплаты труда, гарантии при получении впервые профессионального образования без отрыва от производства, гарантии при выполнении общественных обязанностей;

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляющейся в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду, например, лицам, начинающим индивидуальную предпринимательскую деятельность, должны предоставляться налоговые льготы в целях поддержки их деятельности, запрещается отказ в приеме на работу для лиц, приглашенных в порядке перевода;

- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. К ним относятся: инвалиды, граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помочь или надзор; лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по не зависящим от них причинам; лица, освобожденные из учреждений по исполнению наказаний, несовершеннолетние в возрасте до 18 лет, впервые ищащие работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости (по возрасту); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;

- обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

В Российской Федерации, учитывая резкое сокращение максимального и минимального размеров пособия, государственная политика по обеспечению занятости является активной, так как низкий размер пособия вынуждает безработных заниматься самостоятельным поиском работы.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им трудовой доход.

Виды занятости показывают, где занят гражданин, то есть указывают на форму применения труда граждан.

Согласно закону о занятости занятыми считаются граждане:

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

2) занимающиеся предпринимательской деятельностью, зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя;

3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, а также работа по авторским договорам;

5) являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

6) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

7) проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы;

8) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;

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

10) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Форма обеспечения занятости показывает, при помощи каких средств государственная служба занятости способствует тому, чтобы безработный гражданин приобрел статус занятого.

Основными формами обеспечения занятости являются:

1. Информирование о рынке труда, то есть каждому безработному служба занятости предоставляет информацию о возможности трудоустройства по имеющейся у него специальности, о динамике рынка труда.

2. Бесплатное подыскание подходящей работы.

3. Предоставление возможности повышения квалификации, переобучения либо получения новой профессии.

4. Занятость в отъезд, то есть предоставление рабочего места в другом населенном пункте с компенсацией расходов по переезду, что способствует осуществлению территориального перераспределения рабочей силы.

5. Молодежная практика, то есть трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений, которые не могут найти работу с частичным покрытием затрат работодателя на заработную плату за счет специальных средств.

6. Проведение ярмарок вакансий в целях обеспечения временной занятости подростков.

7. Привлечение к общественным работам.

8. Квотирование рабочих мест, то есть установление нормы обязательного приема на работу граждан, нуждающихся в повышенной социальной защите, например, инвалидов. Квотирование позволяет обеспечивать занятость социально незащищенным категориям граждан. Квота — это минимальное количество рабочих мест, установленное в процентах от среднестатистической численности работников организаций, учреждений, для приема на работу определенных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Квотирование рабочих мест для инвалидов регламентируется Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

9. Поддержка рабочих мест, то есть работодатель может заключить со службой занятости договор о том, что не производит массовых увольнений в период определенного времени, а государство на возвратной или безвозвратной основе предоставляет работникам,

находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы, пособия за счет средств государственного фонда занятости. Такая форма стимулирует скрытую безработицу и является негативной.

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

Безработными могут быть признаны только трудоспособные граждане, достигшие 16 летнего возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ не назначена трудовая пенсия по старости (по возрасту) или за выслугу лет. Не относятся к трудоспособным граждане, являющиеся инвалидами 1-ой группы.

Безработным не может быть признан гражданин, работающий по трудовому, гражданско-правовому, авторскому договору, в кооперативе на основании членства, обучающийся на очном отделении в профессиональном учебном заведении и т.д., а также граждане, осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке по последнему месту работы; для не имеющих профессии — паспорта и документа об образовании. Если у гражданина имеются нетрудоспособные иждивенцы, то он должен предоставить документ, подтверждающий совместное проживание с иждивенцем и наличие иждивенца для того, чтобы можно было получать дополнительную надбавку за иждивенцев. Статус безработного не приобретают граждане, представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными. В то же время никакой ответственности за это законом о занятости не предусмотрено.

Безработными признаются только те граждане, которым служба занятости в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы не подыскала более двух вариантов подходящей работы.

Подходящей считается работа, соответствующая следующим критериям:

а) профессиональному критерию, то есть если предлагаемая работа, в том числе и временного характера, соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки;

б) имущественному критерию, то есть предлагаемая работа соответствует условиям последнего места работы, в том числе и условию

о заработной плате. Но какую бы заработную плату работник ни получал, подходящей будет считаться работа, которая оплачивается на уровне прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации;

в) критерию транспортной доступности, который устанавливается органами местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности, так, например, в Москве предел транспортной доступности равняется 1,5 часам.

г) предлагаемая работа должна соответствовать состоянию здоровья. Если у гражданина имеются какие-либо заболевания, препятствующие работе в определенных условиях, то предлагаемая работа не должна содержать факторы, негативно влияющие на здоровье. Безработный сам заинтересован в том, чтобы предоставить подтверждающие документы. Если он является инвалидом, то соответствующие документы обязана запросить служба занятости;

д) условия труда по предлагаемой работе должны соответствовать правилам и нормам по охране труда.

Безработными признаются граждане, которые сами активно ищут работу и готовы к ней приступить. Если безработный не ищет работу или его направили на работу и он не явился на переговоры с работодателем о трудоустройстве, то служба занятости может приостановить выплату пособия по безработице или лишить его статуса безработного.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня вынесения решения об отказе в признании их безработными.

Безработные граждане имеют право на:

а) выбор места работы в том числе и за пределами территории Российской Федерации;

б) бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора профессии и возможности получения профессионального обучения;

в) бесплатную профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;

г) пособие по безработице;

д) стипендию в период профессионального обучения, переобучения, повышения квалификации;

е) участие в оплачиваемых общественных работах;

ж) обжалование решения, действия или бездействия органов службы занятости и должностных лиц в вышестоящий орган, а также в суд.

Отдельным категориям граждан предоставлены дополнительные права и гарантии:

- женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, — пособие по беременности и родам;

- гражданам, уволенным с связи с сокращением численности и штата или вследствие ликвидации организации, при условии наличия требуемого трудового стажа может быть назначена досрочная пенсия по старости;

- инвалидам предусмотрены дополнительные гарантии по трудуустройству в счет квоты ;

- гражданам в возрасте до 18 лет оказывается организационная помощь в трудуустройстве в свободное от учебы время.

В обязанности безработного входит:

1) осуществление активного поиска работы;

2) предоставление подлинных документов;

3) прохождение перерегистрации;

4) явка к работодателю по направлению службы занятости на переговоры о трудуустройстве.

Пособие по безработице выплачивается:

в процентном отношении к среднему заработка гражданина, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если он в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

При этом в первом 12-месячном периоде выплаты размер пособия устанавливается:

в первые три месяца — в размере 75% их среднемесячного заработка; в следующие четыре месяца — в размере 60%;

в дальнейшем — в размере 45% , но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ, и не ниже 30% величины указанного прожиточного минимума.

Во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ.

в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ — гражданам, впервые ищущим работу, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Пособие начисляется:

В первом (6-месячном) периоде выплаты — в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ;

Во втором (6-месячном) периоде выплаты — в размере 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ.

Гражданам, уволенным из организаций по собственному желанию без уважительных причин — 40% и 20% величины прожиточного минимума (в первом и втором 6-месячных периодах соответственно).

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 рублей.

Выплата пособия прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработных в случаях:

- а) утраты правового статуса безработного;
- б) длительной (более 1 месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- в) переезда безработного в другую местность;
- г) попытки получения либо получение пособия по безработице обманным путем;
- д) осуждения безработного к наказанию в виде лишения свободы;
- е) назначения трудовой пенсии по старости, в том числе и досрочной пенсии безработным, или пенсии за выслугу лет;
- ж) отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- з) смерти безработного.

Служба занятости может принять решение о приостановлении выплат пособий по безработице на срок до трех месяцев в случаях:

а) отказа безработного более 2-х раз от подходящей работы в течение всего периода безработицы;

б) отказа безработного в течение трехмесячного периода безработицы от участия в общественных оплачиваемых работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии, стремящихся восстановить свою трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва в работе, уволившихся по собственной инициативе за исключением уволенных по причинам, указанным в ч. 2 ст. 29 Закона о Занятости (то есть по уважительным причинам);

в) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств и иных одурманивающих веществ;

г) увольнения безработного с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины;

д) неявки безработного без уважительных причин на очередную перерегистрацию в качестве безработного;

е) самовольного прекращения обучения гражданином по направлению органов службы занятости.

Размер пособия по безработице по решению службы занятости может быть сокращен на 25% до одного месяца в случаях:

а) неявки без уважительных причин на переговоры к работодателю о трудоустройстве в течение 3-х дней со дня выдачи направления органами службы занятости;

б) отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

а) отпуска по беременности и родам;

б) выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;

в) призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и не продлевают его.

Общественные работы — это виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной социальной поддержки безработных граждан.

К общественным работам можно отнести работы по озеленению территории, строительству дорог, строительству жилья, уход за престарелыми больными и т. д. Не считаются общественными работами работы, связанные с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и др., требующие специальной подготовки работников. Привлечение граждан к общественным работам осуществляется на добровольной основе. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. С гражданами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор об участии в общественных работах. Преимущественное право привлечения к общественным работам имеют граждане, являющиеся безработными более 6 месяцев, граждане, не получающие пособие по безработице. В период участия в общественных работах сохраняется право на получение пособия по безработице.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством Российской Федерации о занятости населения периода его выплаты, органами службы занятости, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления может оказываться в период его безработицы дополнительная материальная и иная помощь, включая дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

Глава 6. ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ И ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Понятие трудового договора.
2. Отличия трудового договора от смежных договоров о труде гражданско-правового характера.
3. Условия и форма трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудового договора.
6. Переводы на другую работу. Изменение существенных условий трудового договора. Перемещения.
7. Отстранение от работы.
8. Прекращение трудового договора.
9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым: работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Основные функции трудового договора в том, что он является:

- основанием возникновения трудовых правоотношений и действия их во времени;
- основной правовой формой реализации права на труд;
- организационно-правовой формой реализации принципа свободы труда;
- организационно-правовой формой привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов, а также распределения труда внутри конкретной организации.

Трудовой договор следует отличать от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, оказания услуг, поручения, авторского договора и др.). При работе по трудовому договору работник:

- выполняет определенную трудовую функцию;
- входит в штат (в списочный состав) организации;
- подчиняется внутреннему трудовому распорядку работодателя;

- лично участвует в деятельности работодателя;
- получает заработную плату систематически и за сам процесс труда.

Предметом договоров о труде гражданско-правового характера является овеществленный результат труда, исполнитель по такому договору может привлечь к исполнению и других лиц, работа осуществляется на свой страх и риск, под свою имущественную ответственность. Исполнитель в случае заболевания не имеет права на получение пособия по временной нетрудоспособности, а по окончании договора не получает компенсацию за неиспользованный отпуск.

Оплата работы по гражданско-правовому договору производится за конкретный результат в размере и в срок, установленный договором. По трудовому договору выплата заработной платы производится в установленном законом порядке. В соответствии с ч.6 ст.136 Трудового кодекса заработка платы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Сроки выплаты заработной платы работнику не зависят от сроков выполнения им производственных заданий. Ежемесячная выплата вознаграждений за труд характерна для трудовых отношений, которые связывают выплату зарплаты не с достижением оговоренного в договоре результата, а с истечением календарного месяца. Таким образом, отсутствие обозначения результата выполняемых работ в договоре и оплата труда не по конечному результату, а ежемесячно, являются основными признаками, по которым можно отличить трудовой договор от гражданско-правового. Даже если трудовой договор «замаскирован» под гражданско-правовой, суд, определяя характер договора, исследует правовую природу возникших на его основании отношений независимо от того, как этот договор поименован. Вынося решение, суд руководствуется требованиями части третьей ст. 11 Трудового кодекса и, если установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулировались трудовые отношения, применяет к ним положения трудового законодательства.

Все условия трудового договора являются его содержанием. Они делятся на существенные (обязательные) и дополнительные (факультативные). В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- место работы;
- конкретная трудовая функция работника (работа по определенной специальности, квалификации, должности);
- оплата труда; условия труда;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя.

Кроме того, в трудовом договоре могут указываться дополнительные условия. Их перечень определяется соглашением сторон и может касаться любых иных вопросов как труда, так и социально-бытового обслуживания работника. При этом, условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Рассмотрим каждое из существенных условий трудового договора.

Место работы, т.е. название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории) должно быть указано в любом трудовом договоре. В случаях, когда структурные подразделения находятся на разных территориях или в разных населенных пунктах, необходимо указывать их фактический или почтовый адрес.

Трудовая функция — это работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. В случае, если работодатель вводит в штатное расписание должности, не предусмотренные в квалификационных справочниках, в трудовом договоре должно быть описание трудовой функции работника и наименование должности. При заключении трудового договора следует руководствоваться Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утв. постановлением Госстандарта России от 26.12.94 г. и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37. При определении трудовой функции работника возникает необходимость совмещения профессий и должностей. В этом случае в наименовании профессии (должности) целесообразно отражать основную и совмещаемую профессии.

В индивидуальном трудовом договоре необходимо конкретизировать права и обязанности работника применительно к его трудовой функции. Они могут содержаться в должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

Если работа будет выполняться в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, то следует указывать полагающиеся работнику компенсации и льготы.

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, необходимо указывать, если работодатель осуществляет дополнительное медицинское, пенсионное страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды.

При включении в трудовой договор обязательства работника по сохранению сведений конфиденциального характера следует руководствоваться Общим перечнем, утв. Указом Президента РФ от 06.03.97 г. № 188, в соответствии с которым к таким сведениям относятся:

- сведения о персональных данных, позволяющих идентифицировать личность гражданина, за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных законом случаях;
- сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;
- сведения, являющиеся служебной тайной;
- сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки и т.п.);
- сведения о сущности изобретения, опытной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

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. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовой договор составляется в большем количестве экземпляров. Если работник принят на работу ранее без оформления трудового договора, работодатель обязан предложить ему оформить трудовой договор в письменной форме. Датой составления трудового договора в этом случае будет являться дата подписания его сторонами, датой начала работы должна быть указана та, когда работник приступил к выполнению своих обязанностей.

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 дней со дня фактического допущения работника к работе.

Все трудовые договоры должны пройти регистрацию в журнале учета. Регистрация любого документа — это фиксация факта его создания. В журнале записывают сведения о договоре под определенным порядковым номером, затем этот номер переносят на договор. Ст. 358-д Перечня типовых управлеченческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения от 06.10.00 определяет не только обязанность применения этого журнала, но и срок его хранения — 75 лет.

Порядок заключения трудового договора.

Трудовым кодексом РФ установлены гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение или установление прямых или косвенных

преимуществ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Запрещается отказ в заключении трудового договора:

- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- женщинам по мотивам беременности и наличия детей;
- работникам из-за отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В ряде случаев представляются дополнительные документы, в частности:

- справка о прохождении предварительного медицинского освидетельствования — при приеме на работу лиц, моложе 18 лет; лиц, поступающих на тяжелые работы и на работы с вредными и опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта; лиц, поступающих на работу на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, детские учреждения; лиц, поступающих на работу в районах Севера;
- трудовая рекомендация МСЭК — при приеме на работу инвалидов;
- направление на работу органов службы занятости — при приеме на работу в счет квоты;

- справка налоговой инспекции о предоставлении сведений об имущественном положении работника — при поступлении на государственную службу.

Запрещается требовать документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который:

- издается на основании заключенного трудового договора;
- по содержанию должен соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Именно приказ (а не трудовой договор), является основанием для предоставления работнику рабочего места, закрепления за ним необходимого имущества работодателя, ознакомления его с внутренними документами организации. На основании приказа о приеме на работу работнику начисляется заработка плата.

Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором, а если день начала работы не определен в трудовом договоре, то — на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

При заключении трудового договора соглашением сторон работнику может быть установлено испытание с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда фактически отсутствовал на работе. Если результат испытания неудовлетворительный, то трудовой договор с работником подлежит расторжению по ст. 71 Трудового кодекса РФ в следующем порядке:

- до истечения срока испытания, так как, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях;
- с предупреждением об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

В период срока испытания работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если он придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работник обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня до расторжения трудового договора.

Трудовой кодекс РФ классифицирует все трудовые договоры по сроку их действия на два вида (ст. 58 Трудового кодекса РФ):

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

В большинстве случаев заключается договор на неопределенный срок, то есть договор на постоянную работу.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работодателя или работника;
- в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или с учетом условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Перечень таких случаев дан в ст. 59 Трудового кодекса РФ
Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок:

- если по истечении срока трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работать;

- если орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или суд установит, что срочный трудовой договор был заключен при отсутствии достаточных к тому оснований.

Согласно ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Предоставление работнику другой работы по сравнению с обусловленной трудовым договором, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, признается переводом на другую постоянную работу. Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника. Понятие «перевод на другую работу» следует отличать от понятия «перемещение по работе». Согласно ч. 3 ст. 72 Трудового кодекса РФ перемещение производится на следующих условиях:

- без согласия работника;
- сохраняются трудовая функция и существенные условия трудового договора;
- может изменяться рабочее место или структурное подразделение (работник начинает работать на другом рабочем месте — и то только в случае, если место работы или название структурного подразделения не указано в качестве существенных условий трудового договора), либо работнику поручается работа на другом механизме или агрегате;
- работа, на которую производится перемещение работника, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Существенные условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя при соблюдении следующих условий:

- только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, при слиянии двух цехов в один, при внедрении новой технологической линии);
- с согласия работника, но работодатель обязан уведомить работника о введении изменений в письменной форме, по общему правилу, не позднее чем за два месяца до их введения. Иной срок уведомления может быть предусмотрен для отдельных категорий работников Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (например, для работников, работающих у работодателей — физических лиц, — не менее чем за 14 календарных дней, для работников религиозных организаций в качестве минимального указан срок предупреждения в 7 календарных дней). Если работник добровольно согласился с предложением работодателя об изменении существенных условий трудового договора, такое изменение оформляется письменно, как правило, в виде дополнения к ранее заключенному трудовому договору. Затем издается приказ о переводе на другую работу;

- если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Таким образом, упреждающим условием увольнения работника является попытка его внутреннего трудоустройства путем перевода на другую работу;

- если возможно массовое увольнение работников, то работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Как правило, проект приказа работодателя о введении режима неполного рабочего времени направляется в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы большинства работников. Представительный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта приказа направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если в этом мнении нет согласия с проектом или содержится предложения по его изменению, работодатель может либо согласиться с ним, либо в течение 3 рабочих дней провести дополнительные консультации с представительным органом. При невозможности достижения согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе подписать приказ о введении режима неполного рабочего времени. При этом работодателю необходимо получить письменное согласие каждого работника на введение для него неполного рабочего времени. В случае отказа работника от продолжения работы на условиях такого режима рабочего времени трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Понятия «организационные и технологические условия труда» не определяются ни Трудовым кодексом, ни каким-либо нормативным правовым актом, примерное содержание этих понятий определяется на практике. Что в данном случае будет иметь доказательственную силу? Предъявляя доказательства изменения организационных условий работодатель может сослаться на изменения в штатном расписании, правилах внутреннего трудового распорядка, новые положения коллективного договора, результаты аттестации рабочих мест. Это может быть новый локальный нормативный акт, регламентирующий

организацию труда работников конкретного предприятия. Под «изменением технологических условий труда» понимаются и технические обновления (новые технические условия, новое оборудование), и технологические перемены (изменение оказываемых услуг, появление новой продукции и т.п.). Практика признает изменение технических условий труда, подтвержденные письменными или устными доказательствами.

Переводы на другую работу можно классифицировать по следующим основаниям:

- По сроку перевода: на постоянные и временные.
- По месту перевода: на переводы в той же организации, переводы в другую организацию в той же местности, переводы в другую местность
- По инициативе стороны трудового договора: на переводы по инициативе работодателя и переводы по инициативе работника. Постоянный перевод означает, что изменение условий трудового договора произошло на неопределенный срок. При временном переводе другая работа поручается на определенный срок, по истечении которого работник работает на прежних условиях труда.

Переводы в той же организации могут иметь место, например, в связи с сокращением штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

В случае незаконного перевода на другую работу работник подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула (если он не приступил к работе) или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы и, кроме того, работник вправе требовать возмещения ему морального вреда.

Временные переводы возможны:

- по инициативе работодателя: в случае производственной необходимости (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- по инициативе работника или медицинских органов: по состоянию здоровья (ч. 2 ст. 72 и ст. 182 Трудового кодекса РФ), по беременности или при условии наличия детей в возрасте 1, 5 лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Перевод по состоянию здоровья производится: на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья; в соответствии с медицинским заключением; с согласия работника; при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы

трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Перевод беременных женщин производится: в соответствии с медицинским заключением; на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов; с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В трудовом законодательстве используются три термина, связанные с прекращением трудовых отношений: прекращение, расторжение и увольнение. Первые два употребляются применительно к трудовому договору, а третий — применительно к работнику. Прекращение — наиболее широкое понятие, охватывает все основания прекращения трудовых отношений, предусмотренных законодательством. Расторжение — это прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора. Прекращение и расторжение трудового договора означают одновременно увольнение работника.

Прекращение трудового договора следует отличать от отстранения работника от работы: первое влечет за собой прекращение трудового отношения, а второе — лишь приостановку выполнения работником работы (не допущение к работе) и, как общее правило, без оплаты за время отстранения. Отстранение работника от работы является обязанностью работодателя и может производиться работодателем как по требованию уполномоченных на это органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных законодательством (например, по инициативе органов Госсанэпидемнадзора об отстранении от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущими быть источником распространения инфекционных заболеваний; по инициативе органов Государственной инспекции труда об отстранении от должности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда, а также об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда), так и по инициативе самого работодателя организации в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Необходимо обратить внимание на процедуру временного отстранения от должности должностного лица в случае привлечения в качестве обвиняемого согласно УПК РФ. Такое отстранение осуществляется на основании постановления судьи, которое направляется по месту работы обвиняемого. Временно отстраненный от должности обвиняемый имеет право на ежемесячное государственное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда.

Во всех случаях отстранения работника от работы ему с его согласия может быть предоставлена другая работа. Выполнение другой оплачиваемой работы исключает право работника на какую-либо оплату по его должности за период отстранения.

Трудовой договор может быть прекращен только при наличии определенного основания, то есть жизненного обстоятельства, которое закреплено в законе (по общему правилу) или в трудовом договоре (в исключительных случаях) как юридический факт для прекращения трудового договора. Все основания прекращения трудового договора по сфере их распространения делятся на общие (они распространяются на всех работников) и дополнительные (они распространяются лишь на отдельные категории работников).

К общим основаниям прекращения трудового договора относятся:

- соглашение сторон
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон и также ряд других, предусмотренных ст.77 Трудового кодекса.

Соглашение сторон трудового договора касается конкретной даты прекращения трудового договора, как правило, по этому основанию досрочно прекращается срочный трудовой договор. Поэтому на практике прекращение трудового договора по данному основанию может осуществляться, в частности, в случае, когда, с одной стороны, работодатель заинтересован в завершении трудовых отношений с работником, а с другой — отсутствуют установленные

законодательством основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, но работник при этом не возражает против прекращения отношений.

С другой стороны, работник также может обратиться к работодателю с заявлением об увольнении по соглашению сторон, а не по собственному желанию в соответствии с пунктом 3 статьи 77 и статьей 80 Трудового кодекса РФ. Удовлетворение подобной просьбы не накладывает на работодателя каких-либо дополнительных обязательств, но имеет определенный смысл для работника. Сказанное объясняется тем, что, несмотря на отсутствие в Трудовом кодексе РФ, равно как и в КЗоТ РФ (в редакции Закона РФ от 25.09.1992 № 3543-И «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР») деления причин увольнения работника по собственному желанию на уважительные и неуважительные, увольнение по данному основанию без уважительных причин может повлечь для работника наступление определенных негативных последствий. Так, при увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж при назначении пособий по государственному социальному страхованию сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил 3-х недель, тогда как по общему правилу при переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил 1-го месяца (если иное не установлено законодательством). Указанный стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора в случае повторного увольнения по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому же основанию не прошло 12 месяцев (пункт 2 и подпункт «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утвержденных постановлением Совета Министров СССР от 13.04.1973 № 252).

Истечение срока трудового договора является основанием прекращения срочных трудовых договоров, а также договоров о временной, сезонной и другой определенной работы по ее окончанию. При этом закон обязывает работодателя предупредить работника в письменной форме за три дня до увольнения. В противном случае срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. В свою очередь работник имеет право расторгнуть срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, а временный и сезонный работник предупреждает заявлением об увольнении за 3 дня.

Сохранен прежний порядок **расторжения трудового договора по инициативе работника**. При этом наличие уважительных причин невозможности продолжения данной работы, а также нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного или

трудового договора обязывает работодателя расторгнуть трудовой договор и оформить увольнение в тот срок, о котором просит работник. До истечения срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, и работодатель не вправе его уволить, кроме случая, когда на место этого работника приглашен работник из другой организации (по согласованию между руководителями).

В пункте 5 статьи 77 Трудового кодекса РФ содержатся два различных основания прекращения трудового договора. *Первое* из них — перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю — применяется только тогда, когда работник прекращает трудовые отношения с прежним работодателем и поступает на работу в другую организацию, заключив трудовой договор с новым работодателем. Для увольнения работника в этом случае необходима определенно выраженная (в письменной форме) воля трех лиц — работника, прежнего работодателя (в лице соответствующего уполномоченного должностного лица) и нового работодателя (также в лице уполномоченного должностного лица). Волеизъявление указанных субъектов выражается следующим образом:

- работника — в подаваемом им на имя руководителя организации, в которой он работает, заявления с просьбой об увольнении в связи с переводом на работу в другую организацию либо заявления о согласии на такой перевод, если инициатива перевода принадлежит самому работодателю;

- нового работодателя — в направляемом им прежнему работодателю письме или ином письменном уведомлении, с просьбой о прекращении трудового договора с данным работником в связи с его переходом на новую работу;

- прежнего работодателя — в издании им приказа о прекращении трудового договора по пункту 5 статьи 77 Трудового кодекса РФ (этому обычно предшествует соответствующая резолюция на заявлении работника).

Прекращению трудового договора по *второму* из названных в пункте 5 статьи 77 Кодекса оснований (в связи с переходом на выборную работу (должность) должен предшествовать особый юридический факт — избрание работника на выборную работу (должность), подтвержденное соответствующим актом. Необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия выборной работы (должности). Как правило, при разграничении двух указанных оснований прекращения трудового договора, содержащихся в пункте 5 статьи 77 Кодекса, следует иметь в виду, что норма о переходе на выборную работу (должность) должна применяться в том случае, когда такая работа (исполнение обязанностей) не предполагает наличия трудовых отношений работника с конкретным работодателем и, соответственно, не влечет необходимости в юридическом оформлении

этих отношений путем заключения между ними трудового договора. Несомненно, к числу таких случаев относится избрание работника на выборные должности в органы государственной власти и местного самоуправления. По-видимому, это касается и выборной работы в профсоюзных органах, политических партиях и других общественных объединениях.

В остальных случаях, в том числе и при избрании работника на выборную должность в какую-либо коммерческую или иную (помимо указанных) некоммерческую организацию, в качестве основания для прекращения с ним трудового договора должна применяться норма о переводе работника по его просьбе на работу к другому работодателю.

Как в приказе об увольнении, так и в трудовой книжке при прекращении трудового договора по одному из оснований, указанных в пункте 5 статьи 77 ТК РФ, должна содержаться не только ссылка на пункт 5 статьи 77 Кодекса, но и должно быть точно указано основание прекращения договора.

Отказ работника от продолжения работы в связи с рядом обстоятельств (п. 6 ст.77 ТК РФ).

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией закреплен в качестве основания расторжения трудового договора пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Оно является новым по сравнению с ранее действующими правилами, в связи с чем представляется важным остановиться на нем более подробно.

Прежде всего необходимо уточнить следующее. Имущество организации меняет собственника лишь в нескольких случаях:

1) при передаче государственного унитарного предприятия (собственником которого является Российская Федерация или один из ее субъектов) в муниципальную собственность (новым собственником становится муниципальное образование, а само унитарное предприятие преобразуется в муниципальное) и наоборот, а также при передаче муниципального унитарного предприятия в другое муниципальное образование;

2) при смене состава учредителей (участников) организации, финансируемого ими в качестве собственника полностью или частично;

3) при приватизации имущественных комплексов государственных или муниципальных унитарных предприятий, осуществляющей в соответствии с Федеральным законом от 21.12.2001 «О приватизации государственного и муниципального имущества».[1]

Реорганизация юридических лиц, осуществляемая в различных формах (слияния, присоединения, разделения, выделения,

преобразования), регулируется нормами гражданского законодательства, в частности статьями 57-60 Гражданского кодекса РФ.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации, как правило, касается государственных организаций и фактически заключается в замене одного органа государственной власти, уполномоченного представлять государство (Российская Федерация или ее субъект), на другой (например, федеральное образовательное учреждение передается из подчинения Министерства сельского хозяйства РФ в подчинение Министерству образования РФ — изменяет подведомственность).

Как видно из содержания статьи 75 Трудового кодекса РФ (части вторая и пятая) нормы о гарантиях работникам организации при смене собственника ее имущества и при ее реорганизации либо изменении подведомственности (подчиненности) законодателем сформулированы с некоторыми отличиями.

Если в первом случае Кодексом предусмотрено, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), то есть работодатель не вправе по своей инициативе увольнять в этой связи работников, то во втором — трудовые отношения с согласия работника продолжаются. По существу это означает, что как смена собственника имущества организации, так и изменение ее подведомственности и ее реорганизация сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений с работниками (с учетом указанного изъятия из этого общего правила). Лишь только отказ работника (включая и руководителей организации) от продолжения работы именно в связи со сменой собственника имущества организации, ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) является основанием для прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ. При этом волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в указанной ситуации, должно быть им выражено определенно и в письменной форме. Это может быть сделано, например, в поданном им работодателю заявлении об увольнении в связи с отказом продолжать работу по соответствующему (одному из перечисленных в пункте 6 статьи 77 ТК РФ) обстоятельству. Если в заявлении об увольнении об этом не будет упомянуто, такое заявление может рассматриваться, как изъявление желания работника расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (по статье 80 ТК РФ).

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора или отказ от перевода (п. 7, 9 ст. 77 ТК РФ)

Еще два случая отказа работника являются основаниями расторжения трудового договора. Причинами такого отказа в силу

пункта 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ является **изменение существенных условий трудового договора**, а в силу пункта 9 той же статьи — **перемещение работодателя в другую местность**.

Если в КЗоТ РФ речь шла о прекращении трудового договора в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименований должностей и других), т.е. изменением лишь некоторых существенных условий трудового договора, то Трудовой кодекс РФ предусматривает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением уже любого существенного условия трудового договора (они перечислены в части второй статьи 57 ТК РФ).

Необходимо также отметить, что при отказе работника от перевода на работу в другую местность (например, в филиал или представительство организации), в случае, когда сама организация в эту местность не передислоцируется, трудовой договор с ним прекращается по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора введено впервые. Как следует из содержания пункта 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ, предусмотренное в нем основание увольнения, само по себе не должно вызывать каких-либо сложностей в применении на практике. Однако статьей 81 Трудового кодекса РФ (подпункт «а» пункта 3) в качестве одного из оснований расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя закрепляется несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением.

Согласно части второй статьи 72 Трудового кодекса РФ трудовой договор с работником, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (которую работодатель обязан ему предоставить в такой ситуации), прекращается по пункту 8 статьи 77 Кодекса в случае отказа работника от перевода либо отсутствия в организации соответствующей работы. Между тем, в соответствии с частью второй статьи 81 Трудового кодекса РФ, работодатель вправе уволить работника по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 Кодекса, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Можно сделать вывод, что законодателем

недостаточно четко разграничены эти два случая увольнения, что затрудняет понимание и не позволяет обеспечивать единообразное применение приведенных положений. Тем не менее, исходя из смысла положений, содержащихся в пункте 8 статьи 77 и подпункте «а» пункта 3 статьи 81 в их взаимосвязи с положениями соответственно части второй статьи 72 и части второй статьи 81 Трудового кодекса РФ, с определенной вероятностью можно полагать, что:

1) основание прекращения трудового договора, предусмотренное пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ, применяется в том случае, если:

а) работник (вне зависимости от своего желания) в соответствии с медицинским заключением не может более выполнять работу, обусловленную трудовым договором, и нуждается в связи с этим в предоставлении другой работы, которую работодатель (также вне зависимости от своего желания) обязан ему предоставить, то есть перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

б) работник отказывается (в письменной форме) от предложенного ему работодателем перевода на другую работу в той же организации в случае, когда такая возможность для перевода работника имеется, либо в организации отсутствует соответствующая работа, показанная работнику по состоянию здоровья, которую он мог бы выполнять.

2) основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное подпунктом «а» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, применяется в том случае, если:

а) в соответствии с медицинским заключением работнику непосредственно не противопоказано выполнять работу, обусловленную трудовым договором, но состояние здоровья не позволяет ему далее исполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, надлежащим образом (например, им не вырабатывается установленная норма, ухудшается качество выполняемых работ и т.п.), то есть работник перестает соответствовать занимаемой должности или выполняемой работе;

б) работодатель в связи с указанным несоответствием работника не считает возможным дальнейшее продолжение им прежней работы (исполнение обязанностей по прежней должности) и предлагает другую соответствующую работу, показанную работнику по состоянию здоровья, если такая работа в организации имеется;

в) работник отказывается от перевода на другую работу либо такая работа в организации вообще отсутствует.

Увольнение по инициативе работодателя предусматривает две группы оснований расторжения трудового договора:

при отсутствии вины работника. Таковы прежде всего основания, предусмотренные в пп. 1,2,3,4 ст.81 ТК РФ;

при наличии вины работника — 5,6,7,8,10,11 ст.81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.9 и 13 ст.81 ТК РФ, возможно как при наличии, так и при отсутствии вины работника.

Целесообразно рассмотреть все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Пп.1 и 2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс предъявляет определенные требования к соблюдению процедуры увольнения работников по основаниям, предусмотренным пп.1 и 2 ст.81 ТК РФ. Основанием для проведения мероприятий по увольнению в связи с ликвидацией организации является решение уполномоченного лица (органа). Юридическое лицо может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица уполномоченного учредительными документами в следующих случаях:

- с истечением срока, на которое создано юридическое лицо;
- с достижением цели, ради которой оно создано;
- с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании неустранимыми нарушениями закона;
- в случае осуществления деятельности без соответствующего разрешения (лицензии);
- в случае осуществления деятельности, запрещенной законом;
- в случае признания юридического лица, являющегося коммерческой организацией, либо действующего в форме потребительского кооператива, благотворительного или иного фонда, несостоятельным (банкротом).

Основаниями для увольнения по п.2 ст.81 ТК РФ является сокращение численности или штата работников. Сокращение штата вызывается, как правило, организационными изменениями (создание на базе двух отделов одного, изменение структуры организации в целом); сокращение же численности проявляется в уменьшении численного состава работающих. При этом сокращение штата работников может сопровождаться увеличением общей численности работающих, но в связи с тем, что отдельные структурные подразделения организации, отдельные должности упраздняются (исключаются из штатного расписания организации), есть основания для утверждения о сокращении штата работников. Указанные факты подтверждаются изменениями в штатном расписании, а также приказы администрации об

изменении структуры организации, общей численности работников. Основаниями для проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников являются:

- уменьшение объема работы;
- проведение технических и организационных мероприятий, связанных как с уменьшением общего объема производства, так и с его видоизменением;
- длительная приостановка работ, связанная с нарушением договорных обязательств поставщиками;
- техническое перевооружение материальной базы, внедрение новой техники и технологии;
- совершенствование методов и приемов труда;
- нерентабельность деятельности организации и связанное с этим перепрофилирование.

Нередко сокращение штата или численности связано с необходимостью увеличения размера оплаты труда работников, предусмотренной условиями коллективного договора.

Право вносить изменения в штатное расписание организации и проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников закреплено за руководителем организации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. В случае ликвидации организации увольнению подлежат все работники, и, соответственно, все они получают уведомления о предстоящем увольнении. А в случае сокращения штата или численности уведомления о предстоящем увольнении вручаются только тем работникам, которые не имеют преимущественного права на оставление на работе.

В случае ликвидации организации расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается со всеми без исключения работниками. В то же время в связи с сокращением численности или штата работников расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другими лицами, воспитывающими ребенка без матери, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, не допускается.

Если работодатель не утвердил новое штатное расписание, которым предусмотрено сокращение численности, и вместе с этим, вручил уведомление отдельным работникам о предстоящем их увольнением в связи с сокращением численности (штата) работников, то

такое увольнение признается судами незаконным, а работники — подлежащими восстановлению на работе с возмещением им среднего заработка за время вынужденного прогула. Такое решение мотивировано тем, что оснований для вручения работнику уведомления до издания соответствующего приказа, подтверждающего факт сокращения штата или численности работников, у работодателя не было.

Необходимо помнить, что преимущественным правом на оставление на работе обладают работники с более высоким уровнем квалификации или более высокой производительностью труда. При равной же производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным работникам — при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Трудовой кодекс не предусматривает наличие определенного органа, определяющего преимущественное право работника на оставление на работе. Вместе с тем правоприменительная практика дает основания считать, что создание такого органа необходимо, особенно если в организации отсутствует профсоюз. Это может быть комиссия по высвобождению и трудоустройству работников, которая создается приказом работодателя одновременно с изданием приказа о сокращении численности или штата работников. В нее обычно включаются сотрудники кадровой и юридической службы, руководители структурных подразделений. Такая комиссия имеет больше возможностей для определения обстоятельств, имеющих важное значение для конкретного работника, подлежащего высвобождению. Определив лицо, не обладающее преимущественным правом на оставление на работе по сравнению с другими работниками, занимающими одинаковые должности работодатель (либо комиссия) вручает персонально под расписку каждому подлежащему увольнению работнику письменное уведомление. Отказ работника расписаться в получении персонального уведомления о предстоящем увольнении не препятствует работодателю проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников. В этом случае комиссионно составляется акт об отказе работника в получении уведомления либо об отказе расписаться в получении им письменного предупреждения.

С вручением работнику предупреждения о предстоящем увольнении работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность), которая соответствует его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии — вакантной нижестоящей или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Первый раз работодатель обязан предложить работнику имеющуюся в организации работу одновременно с вручением уведомления о предстоящем высвобождении, а также предлагать ему все образующиеся вакансии уже после вручения уведомления, безусловно, аналогичное предложение необходимо сделать работнику и в последний день работы.

П.3 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. При этом недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации, а состояние здоровья — медицинским заключением. Состояние здоровья может быть причиной увольнения в данном случае только при следующих условиях:

имеет место стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надлежащему исполнению работником своих трудовых обязанностей;

исполнение работником своих трудовых обязанностей ему противопоказано и опасно для здоровья работающих с ним или обслуживаемых им людей.

Также для увольнения по этому основанию работника, являющегося членом профсоюза, необходимо и мотивированное мнение профсоюзного органа.

Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются соответствующим положением, утвержденным руководителем организации.

П.4 ст.81 Трудового кодекса РФ.

В случае смены собственника имущества организации трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, и то только в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. Переход права собственности на имущество осуществляется в следующих случаях:

- при отчуждении государственной или муниципальной собственности в собственность организаций (приватизация предприятий);

- передача государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;
- обращение имущества, находящегося в собственности организаций, в государственную собственность (национализация).

К смене собственника имущества организации может быть приравнена продажа предприятия-должника, при которой права и обязанности работодателя переходят к покупателю предприятия.

П.5 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Указанное основание прекращения трудового договора означает увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник ранее, в течение года, был привлечен к дисциплинарной ответственности. Увольнение в данной ситуации будет правомерным при соблюдении работодателем следующих условий:

- 1) нарушение трудовой дисциплины уже имело место хотя бы раз;
- 2) трудовые обязанности не исполнены без уважительной причины;
- 3) к работнику уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Факты неоднократного нарушения трудовой дисциплины без уважительных причин должны быть подтверждены приказами о наложении дисциплинарных взысканий.

П.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Данный пункт предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником за однократное нарушение трудовых обязанностей, если оно было грубым. К числу грубых нарушений трудовой дисциплины Трудовой кодекс относит:

а) прогул (отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня). Прогулом считается также самовольное использование дней отгулов, самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный); оставление работы без предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за две недели, до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Нахождение работника в подобном состоянии может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (свидетельскими показаниями, актами, протоколами), которые подлежат соответствующей оценке. Увольнение возможно, если работник находился в таком состоянии как на своем рабочем месте, так и на территории организации, где он должен выполнять свою трудовую функцию. Увольнение допускается независимо от того,

имел ли работник дисциплинарные взыскания и отстранялся ли он от работы;

в) разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны. Увольнение по указанному основанию будет правомерным при наличии следующих условий:

- обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником,

- в трудовом договоре (приложении к нему) указано, какие конкретно сведения работник обязуется не разглашать,

- государственная, служебная, коммерческая и иная охраняемая законом тайна стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и сведения, которые он обязался не разглашать согласно действующему законодательству могут быть отнесены к охраняемой законом тайне;

г) хищение чужого имущества (в т.ч. мелкого), растрата, а также умышленное его уничтожение или повреждение. Увольнение по этому основанию правомерно, если факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного применять административные взыскания. Поэтому в качестве основания для применения не могут выступать акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие хищение имущества, т.к. эти органы не вправе применять меры административного взыскания;

д) однократное нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий. Нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами.

П.7 ст.81 Трудового кодекса.

По данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к ним.

По общему правилу, указанные работники несут полную материальную ответственность на основании письменного договора о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности (перечень таких работников содержится в Постановлении Министерства труда РФ от 31.12.2002г. № 85). Могут быть уволены в связи с утратой доверия и те работники, в трудовую функцию которых обслуживание денежных или товарных ценностей входит дополнительно, но только лишь за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей. Не могут быть уволены в связи с утратой доверия бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, которым непосредственно материальные ценности не вверяются.

К виновным действиям, дающим основание для утраты доверия к работнику могут быть отнесены:

- получение оплаты за услуги без соответствующих документов;
- обмеривание, обвешивание, обсчет;
- нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств.

Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и при халатном отношении его к своим трудовым обязанностям, например: выдача денежных сумм без соответствующего оформления. Также основанием для увольнения в связи с утратой доверия является использование работником вверенного имущества в личных целях.

Если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, то работник не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на возникновение недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д. При выявлении недостачи ценностей, вверенных бригаде, выражать недоверие всем членам бригады, без установления конкретной вины каждого, недопустимо.

П.8 ст.81 Трудового кодекса.

В соответствии с п.8 ст.81 ТК РФ совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, может служить основанием увольнения лишь в отношении работников, выполняющих воспитательные функции (учителя, преподаватели учебных заведений профессионального образования, воспитатели дошкольных учреждений, мастера производственного обучения). При всех условиях совершение аморального проступка должно быть доказано. Расторжение трудового договора по этому основанию может последовать также и за совершение аморального поступка в быту — за появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, за вовлечение несовершеннолетних в пьянство и т.п.

П.9 ст.81 Трудового кодекса.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. При увольнении по данному основанию должна быть установлена причинная связь между необоснованным решением и наступившими последствиями.

П.10 ст.81 Трудового кодекса.

Он допускает возможность увольнения руководителя организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства и их заместителей за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей. По сложившейся судебной практике к таким нарушениям относятся:

- 1) нарушение требований охраны труда;
- 2) нарушения правил учета материальных ценностей;
- 3) искажение данных статистической отчетности;
- 4) использование служебного положения в корыстных целях;
- 5) превышение служебных полномочий .

П.11 ст.81 Трудового кодекса.

Представление работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений может быть основанием для расторжения трудового договора при условии, что действительные сведения или документы, которые работник обязан был представить, и могли повлиять на заключение трудового договора или быть основанием для отказа в его заключении.

П.12 ст.81 Трудового кодекса.

Прекращение допуска к государственной тайне является самостоятельным основанием прекращения трудового договора с работником, если исполнение им трудовых обязанностей связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну. В соответствии с Законом РФ от 21.07.93 г. № 5485-1 «О государственной тайне» допуск работника к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя в следующих случаях:

- 1) однократного нарушения работником предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;
- 2) признание работника судом недееспособным, ограниченно дееспособным или опасным рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;
- 3) наличие у работника медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
- 4) постоянное проживание близких родственников за границей и (или) оформление мим документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства

П.13 ст.81 Трудового кодекса.

Указанный пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Трудовым кодексом не определен ни характер, ни перечень таких оснований. По сложившейся практике в качестве таких дополнительных оснований предусматривается:

- 1) невыполнение решения общего собрания акционеров;
- 2) причинение убытков организации;
- 3) допущение в связи с неэффективной работой более чем на три месяца задержки выплаты работникам заработной платы, а также образования задолженности организации по уплате налогов;
- 4) использование имущества организации не по целевому назначению.

П.14 ст.81 Трудового кодекса.

Помимо вышеперечисленных, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом или федеральным законом. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы» государственный служащий может быть уволен по инициативе руководителя государственного органа в следующих случаях:

- 1) достижения предельного возраста пребывания на государственной службе (60 лет);
- 2) прекращение гражданства РФ;
- 3) несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для государственных служащих законом;
- 4) признание государственного служащего судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- 5) лишение его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
- 6) наличие гражданства иностранного государства;
- 7) отказ от предоставления сведений о доходах и об имуществе.

Трудовым кодексом предусмотрены и другие случаи увольнения работников, например:

- 1) расторжение трудового договора с руководителем организации-должника в связи с его отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п.1 ст.278 ТК РФ);

2) прекращение трудового договора с лицом, работающим по совместительству в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

В любом случае, расторжение трудового договора по указанным в ст.81 основаниям, кроме увольнения в связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, не допускается в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его отпуска.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 Трудового кодекса РФ).

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

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (основанием для прекращения трудового договора с таким работником, является повестка военного комиссариата о явке на призывающей пункт для отправки по месту прохождения военной службы);

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или судом (данний пункт как основание прекращения трудового договора может быть применен только к работнику который принят на работу на должность незаконно уволенного и позднее восстановленного на прежнее место работы решением государственной инспекции труда или суда);

3) неизбрание на должность — как основание прекращения трудового договора применяется лишь к тем работникам, с которыми трудовой договор был заключен по результатам конкурса (руководители федеральных государственных унитарных предприятий, научно-педагогические работники вузов, научные работники НИИ);

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (УК РФ устанавливает следующие виды наказаний, применение которых влечет прекращение трудового договора по этому основанию:

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, арест на срок от одного до шести месяцев, ограничение свободы, лишение свободы.

Приказ о прекращении трудового договора может быть издан лишь после вступления приговора суда в законную силу. При этом, если работник до вступления приговора суда в законную силу был заключен под стражу или отстранен от работы, датой увольнения указывается последний рабочий день перед заключением под стражу или отстранением от работы.

Трудовой договор с лицом, совершившим преступление, но признанным невменяемым и направленным на принудительное лечение, должен быть прекращен не по п.4 ст.83 ТК РФ, а по п.5 ст.83 ТК РФ.

Администрация организации, в которой работает осужденный, обязана не позднее 3 дней после получения копии приговора и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать, направить в уголовно-исполнительную инспекцию сообщение об исполнении требований приговора.

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (увольнение по данному основанию будет правомерным, если имеет место полная утрата трудоспособности и этот факт установлен органом государственной службы медико-социальной экспертизы)

6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим. Факт смерти работника либо работодателя — физического лица устанавливается органами записи актов гражданского состояния, и трудовой договор прекращается на основании копии свидетельства о смерти. Признание работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим осуществляется судом

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. В этом случае к чрезвычайным обстоятельствам отнесены, например, военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемии. При этом наступление чрезвычайных обстоятельств должно быть признано решением правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ. Вместе с тем следует отличать наступление чрезвычайных обстоятельств от чрезвычайного положения: чрезвычайное положение на всей территории РФ или в ее отдельных местностях вводится Указом Президента РФ, в котором может предусматриваться: запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организации. В случае введения чрезвычайного положения при наличии чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера допускается отстранение от работы руководителей государственных и негосударственных организаций, а также мобилизация трудоспособного населения.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст.84 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст.84 ТК РФ трудовой договор прекращается при одновременном наличии двух условий:

1) были нарушены установленные Кодексом или иным федеральным законом правила его заключения;

2) нарушение этих правил исключает возможность продолжения данной работы.

В ст.84 ТК РФ названы следующие случаи нарушения установленных законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение:

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

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

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

К другим случаям можно отнести прием вопреки закону на работу лица, к которому за совершение административного правонарушения применено административное наказание в виде лишения специального права (например, права управления транспортным средством на срок до 2 лет) или дисквалификация. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в т.ч. к арбитражным управляющим.

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации:

- при увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия);

- за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника;
- работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;
- работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником без предупреждения об увольнении за два месяца, но только с письменного согласия работника и с одновременной выплатой ему дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификации, а при равной производительности труда и квалификации — лицам, имеющих двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в данной организации является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку.

Глава 7. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Ст. 91 ТК РФ дает понятие «рабочего времени». *Рабочим считается 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* (напр., перерывы для обогревания и отдыха для работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе)

Нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 час. в неделю. При этом, ТК РФ предполагает, что нормальная продолжительность рабочего времени может быть и менее 40 час. о чём сказано в ст.92, регулирующей сокращенную продолжительность рабочего времени.

Сокращенное рабочее время

Категории работников, для которых сокращается нормальная продолжительность рабочего времени	Время, на которое сокращается продолжительность рабочего времени / продолжительность рабочего времени (в неделю)
Работники моложе 16 лет	На 16 час
Работники, являющиеся инвалидами 1 и 2 группы (оплата как за работу с норм. продолжительностью)	На 5 час (ФЗ от 24.11.95г. № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»)
Работники в возрасте от 16 до 18 лет	На 4 час
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (оплата как за работу с норм. продолжительностью)	От 4 до 16 часов (Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утв. Пост. Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г.)
Педагогические работники образовательных учреждений(оплата как за работу с норм. продолжительностью)	36 час (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) – Пост. Правительства РФ от 03.04.03 № 191
Медицинские работники (3 категории) (оплата как за работу с норм. продолжительностью)	36 час, 33 час, 30 час — Пост. Правительства РФ от 14.02.03 № 101
Женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (оплата как за работу с норм. продолжительностью)	36 час Ст.320 ТК РФ (если положение об этом содержится в коллективном или индивидуальном договоре)
Женщины, работающие в сельской местности (оплата как за работу с норм. продолжительностью)	36 час (Пост. ВС РСФСР от 1.11.90 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе»)

Неполное рабочее время.

Особый вид рабочего времени. Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем могут предусматривать:

- неполный рабочий день
- неполную рабочую неделю
- сочетание неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.

При неполном рабочем времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. О неполном рабочем времени как существенном условии трудового договора обязательно указывается в письменном трудовом договоре, а также в приказе о приеме на работу. Если договоренность об этом достигнута в период работы в данной организации, то она также оформляется приказом с распиской на нем работника.

Работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего времени по просьбе:

- беременной женщины
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При установлении женщинам режима неполного рабочего времени организации вправе использовать положения постановлений Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года № III/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», а также от 6 июня 1984 года № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей». При этом оба нормативных акта подлежат применению в части, не противоречащей ТК РФ.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также администрацией и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время.

Прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. При этом запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания, что работа осуществляется на условиях неполного рабочего времени.

При установлении неполного рабочего времени на одну должность могут быть приняты несколько работников, в том числе в бюджетных

учреждениях и прочих организациях, осуществляющих свою деятельность на основании утвержденных в установленном порядке штатов (штатных расписаний).

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д. В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы; продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели; необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Время начала и окончания указанного перерыва устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом пожеланий работницы. Перерыв не включается в рабочее время.

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в том числе работающим неполное рабочее время, помимо перерыва для отдыха и питания согласно статье 258 ТК РФ должны предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до одного года продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут присоединяться 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. Перерыв для кормления ребенка во всех случаях включается в рабочее время.

Следует учитывать, что работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время.

Так, лицам, занятым неполное рабочее время, на общих основаниях полагаются полный ежегодный и учебный отпуска. Кроме этого, время работы по режиму неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством; в трудовых книжках работников факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется.

В общеустановленном порядке лицам с неполным рабочим временем предоставляются дополнительные выходные дни по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения им возраста 18 лет, предусмотренные статьей 262 ТК РФ (пункт 10 Разъяснений Минтруда РФ и ФСС РФ от 4 апреля 2000 года № 3/02-18/05-2256 «О порядке

предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами», утвержденных постановлением Минтруда РФ и ФСС РФ от 4 апреля 2000 года № 26/34).

Вместе с этим необходимо учитывать, что работники с ненормированным рабочим днем при установлении им режима неполного рабочего дня могут утрачивать право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, предусмотренный статьей 119 ТК РФ. При установлении же режима неполной рабочей недели, право на дополнительный отпуск может за ними сохраняться.

Режим неполного рабочего времени может вводиться и без заявления работника:

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

В случае если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев»(ст.73 ТК РФ). О введении таких изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Работа в ночное время.

Ночным считается время с 22 до 6 час. При работе в ночное время установленная продолжительность смены сокращается на 1 час. Не допускаются к работе в ночное время:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей указанного возраста.

Указанные работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Сверхурочная работа и совместительство.

Сверхурочной может считаться только работа, производимая по инициативе работодателя, с письменного согласия работника. Работники привлекаются к сверхурочным работам в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 час. в течение 2 дней подряд и 120 час. в год.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника — совместительство. Пределы продолжительности работы при совместительстве (не более 4 час. в день и 16 час. в неделю). Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим и учет рабочего времени.

Режим рабочего времени — это порядок распределения времени работы в течение определенного календарного периода, то есть особый порядок чередования рабочего времени и времени отдыха.

Выделяют следующие виды режимов:

1. Гибкое рабочее время устанавливается для отдельных работников или коллективов подразделений организации. В этом случае допускается возможность саморегулирования начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом работники должны отработать за отчетный период установленную для них норму рабочих часов. При установлении данного режима целесообразно указать следующее:

- время начала и окончания рабочего дня, в пределах которого работник самостоятельно организует свою работу;
- фиксированное время в течение рабочего дня, когда работник обязательно должен присутствовать в организации;

- учетный период и норму рабочего времени, которую работник должен отработать за этот период.

2. Сменная работа вводится в тех организациях, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Порядок чередования работников по сменам определяется графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

По общему правилу работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 Трудового кодекса). Однако если не явился сменяющий работник, то с письменного согласия работника возможно привлечение его к работе в следующую смену. Данная работа рассматривается как сверхурочная и, следовательно, оплачивается в повышенном размере. Однако и в этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3. Разделение рабочего дня на части применяется на тех работах, где вследствие особого характера труда необходимо разделить рабочий день на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленную норму ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса). Зачастую этот режим применяется на городском транспорте, в организациях связи и т. п., то есть когда необходима более интенсивная работа в определенные периоды рабочего дня (часы «пик») и одновременно допускается сокращение рабочего времени в середине рабочего дня. Как правило, за работу в данном режиме устанавливается денежная компенсация. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Учет рабочего времени может быть поденный (когда работник имеет одинаковую продолжительность ежедневной работы), недельный (когда каждую неделю реализуется установленная недельная норма рабочих часов — 24, 36, 40) и суммированный. Последний применяется в тех случаях, когда не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени (например, на непрерывно действующих организациях при сменной работе, гибком рабочем времени).

При суммированном учете рабочего времени необходимо определить учетный период, в течение которого работники должны соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (например, неделя, месяц, квартал, год). Норма продолжительности рабочего времени учетного периода устанавливается следующим образом: число часов рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе с учетом их сокращения накануне выходных и праздничных дней умножается на число рабочих дней по календарю соответствующего периода. При этом исключаются дни, когда работник не трудился (например, отпуск). Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Глава 8. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Время отдыха — это период времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, следовательно, может использовать это время по своему усмотрению.

Различают следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный отдых между рабочими днями (сменами);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в работе могут включаться либо не включаться в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность данного перерыва составляет не более двух часов и не менее 30 минут, время его начала и окончания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв для отдыха и питания предоставляется, как правило, через 4 часа после начала работы. Если к условиям производства невозможно установление обеденного перерыва, работодатель обязан предоставить работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени. Некоторые перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (например, перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания работников, занятых в холодное время года на открытом воздухе). Так, перерывы для кормления предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет. Эти перерывы предоставляются не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей продолжительность перерывов должна составлять не менее 1 часа. При 8, 7 и 6-часовом рабочем дне с обеденным перерывом женщины предоставляются два перерыва для кормления ребенка, при 6-часовой рабочем дне без обеденного перерыва — один перерыв для кормления ребенка через 3 часа работы. С согласия женщины возможно присоединение перерыва для кормления к обеденному перерыву или объединение двух перерывов для кормления и перенесение их на начало или конец рабочего дня.

Ежедневный отдых — это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее 12 часов.

Выходные дни — это еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Данная продолжительность исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после

выходного день. Она зависит от вида рабочей недели, графика сменности, продолжительности рабочего дня (смены).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. Общий выходной день — воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, оба выходных дня предоставляются подряд. В отдельных случаях, в которых невозможна приостановка работы в общие выходные дни, последние предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников (например, магазины, театры).

Некоторым категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. Так, например, одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет. Данные выходные дни могут быть разделены между родителями по их усмотрению. Эти выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком. Однако другой работающий родитель может использовать данные выходные дни.

По общему правилу работа в выходные дни допускается лишь в исключительных случаях:

- 1) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- 3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всей организации или ее отдельных подразделений.

Также допускается привлечение к работе в выходные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, цирков и т.п. в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

Привлечение к работе в выходные дни производится по письменному приказу работодателя и с письменного согласия

работников, в других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работники, которые находятся в командировке, используют выходные дни по месту командировки. Если выходной день совпадает с праздничным, он переносится на следующий после праздничного день. Привлечение к работе в выходные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной день.

Праздничные дни установлены законодательством (1,2 января — Новый год, 7 января — Рождество Христово, 23 февраля — День защитника Отечества, 8 марта — Международный женский день, 1,2 мая — праздник Весны и Труда, 9 мая — День Победы, 12 июня — день России, 7 ноября — годовщина Октябрьской революции, 12 декабря — День Конституции). Порядок привлечения к работе в праздничные дни и порядок компенсации такой работы совпадают с правилами, установленными для выходных дней.

Понятие и виды отпусков.

Отпуск — это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работников сохраняется его место работы и, как правило, средний заработка. Выделяют следующие виды отпусков:

1. *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.* Предоставляется всем работникам с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2. *Удлиненный отпуск.* Устанавливается для отдельных категорий работников:

- несовершеннолетним — не менее 31 календарного дня;
 - государственным служащим — не менее 30 календарных дней;
 - инвалидам — не менее 30 календарных дней;
 - работникам научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений — 36 или 48 рабочих дней;
 - работникам образовательных учреждений и педагогическим работникам других организаций — 42 или 56 календарных дней;
 - судьям — 30 рабочих дней;
 - прокурорским работникам — 30 календарных дней и др.
3. *Дополнительные отпуска* предоставляются:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, имеющим длительный стаж работы в отдельных отраслях народного хозяйства;
- работникам в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня; в местностях, приравненных к ним, — 16 календарных дней);
- работникам с ненормированным рабочим днем (не менее трех календарных дней);
- в других случаях, установленных законодательством либо на локальном уровне.

Общая продолжительность отпуска (основного и дополнительного) определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.

4. *Целевые отпуска.* Они также предоставляются отдельным категориям работников и имеют специальное целевое назначение. К ним относят:

- Отпуск по беременности и родам предоставляется женщине продолжительностью 70 дней до родов (при многоплодной беременности — 84 дня) и 70 дней после родов (при осложненных родах — 86, при рождении двух и более детей — 110);
- Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет;
- Отпуск без сохранения содержания по уходу за ребенком до достижения им 3 лет;
- Отпуск без сохранения заработной платы (предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам);
- Отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации. Первый рабочий год исчисляется со дня поступления на работу в организацию, а все последующие со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года. В некоторых случаях (ст. 122 Трудового кодекса РФ) отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы:

- 1) женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) несовершеннолетним;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время в течение рабочего года в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работник должен быть извещен о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска (не позднее, чем за 3 дня до его начала) либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Досрочный отзыв из отпуска допускается лишь с согласия работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Трудовой кодекс РФ устанавливает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. При этом днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата вносится в трудовую книжку как дата увольнения.

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с согласия работодателя по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и оформляется приказом работодателя. В некоторых случаях работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной Войны — до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- 6) работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, — соответственно на 15 и 10 календарных дней и др.

Глава 9. ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработка плата может выплачиваться в следующих формах:

1. В денежной форме в валюте РФ (в рублях).
2. В неденежной (натуральной) форме при соблюдении следующих условий:
 - по письменному заявлению работника;
 - в соответствии с коллективным договором или трудовым договором;
 - в размере не более 20 процентов от общей суммы заработной платы;
 - товарами, продукцией и другими предметами за исключением спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

Под системой заработной платы понимается способ начисления заработной платы в соответствии с измерителем труда. Основными системами заработной платы являются повременная и сдельная. Большинство рабочих получают оплату по сдельной системе, а большинство служащих — по повременной.

При повременной системе заработной платы труда измерителем труда является фактически отработанное время. Заработка плата начисляется по тарифным ставкам (часовым, дневным, месячным) за фактически отработанное время и может быть почасовой (например, для преподавателей — часовиков), поденной (например, на сезонных работах), помесячной (применяется для большинства работников). При сдельной системе заработной платы измерителем труда является фактический результат труда, то есть количество изготовленной продукции или выполненных трудовых операций надлежащего качества. Заработка плата начисляется по сдельным расценкам за единицу изготовленной продукции или выполненной трудовой операции.

Сдельная система заработной платы имеет следующие разновидности:

- Прямая сдельная (заработка плата начисляется по одинаковым расценкам за всю изготовленную продукцию);
- Сдельно-прогрессивная (заработка плата за продукцию, изготовленную в пределах установленной нормы, начисляется по одинаковым расценкам, а за изготовленную сверх нормы — по прогрессивно-нарастающим расценкам);
- Косвенная сдельная (применяется в для оплаты труда вспомогательных, подсобных рабочих, например, ремонтников, подносчиков. Их заработка плата косвенно зависит от результатов

труда обслуживаемых ими основных рабочих, так как начисляется в процентном отношении к тарифным ставкам последних);

- Аккордная (заработка плата начисляется не за единицу сдельной работы, а за всю работу или ее отдельные этапы по действующим расценкам и нормам труда, применяется, как правило, на дорожно-ремонтных работах, в строительстве, для оплаты труда бригады рабочих разных специальностей).

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы в дополнение к основным системам заработной платы могут устанавливаться различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. **Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе.** Указанные системы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, могут устанавливаться также коллективным договором. Премиальные системы могут дополнять как повременную, так и сдельную систему заработной платы, то есть заработка плата может быть повременно-премиальной и сдельно-премиальной.

Различают 2 группы премий:

1) премии, выплачиваемые сверх основного заработка на основе заранее установленных показателей и условий. Такие премии могут выплачиваться в соответствии с Положениями о премировании, которые должны предусматривать круг премируемых работников, показатели и условия премирования, размеры премии, порядок и условия лишения премии полностью или частично, источник выплаты премии и другие условия;

2) премии, выплачиваемые на основе общей оценки труда работников вне системы оплаты труда (разовые или единовременные премии, которые носят характер награды, например, премия за выполнение особо важного задания, премия за рационализаторское предложение).

Премии первого вида являются дополнительной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда. Они устанавливаются в процентном отношении к основному заработку.

Премии второго вида не относятся к системам оплаты труда и выплачиваются не за выполнение заранее установленных показателей, а единовременно, в качестве поощрения. Они не учитываются при подсчете среднего заработка.

Заработка, на который начисляются премии первого вида, кроме тарифных ставок и окладов, включают следующие доплаты и надбавки:

1) доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, работу в

неблагоприятных условиях труда, интенсивность труда; работу по графику с разделением дня на части;

2) надбавки за высокое профессиональное мастерство, за классность, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы, за ученую степень, звание и т.п.

Тарифная система оплаты труда.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система оплаты труда включает в себя следующие элементы:

- *Тарифные ставки (оклады)* — представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Размер оплаты простейших работ определяется тарифной ставкой первого разряда. Ее размер организации (кроме бюджетных) устанавливают самостоятельно и фиксируют в локальных нормативных актах.

- *Тарифную сетку* — это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка определяет соотношение тарифных ставок по разрядам, содержит тарифную ставку первого разряда для сдельщиков и повременщиков, перечень тарифных разрядов (в большинстве производств действуют 6-ти разрядные сетки, но могут быть и 10-ти, 12-ти и 18-ти разрядные), и соответствующие тарифным разрядам тарифные коэффициенты.

- *Тарифные коэффициенты* (коэффициент первого разряда равен единице, а для каждого последующего разряда он повышается на несколько долей единицы, то есть коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка каждого последующего разряда больше тарифной ставки первого разряда). Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Эти справочники утверждаются в централизованном порядке, содержат квалификационную характеристику различных видов работ по их сложности с указанием, какому разряду соответствует та или иная работа, а также требования, которые предъявляются к теоретическим знаниям и практическим навыкам работника.

Нормы труда и сдельные расценки.

Составной частью систем оплаты труда являются нормы труда. Нормой труда называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. К ним относятся (ст. 160 Трудового кодекса РФ):

- нормы выработки — это установленное количество продукции или трудовых операций, которое работник должен соответственно изготовить или выполнить за единицу времени;
- нормы времени — это количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или выполнения трудовой операции;
- нормы обслуживания — это установленное количество единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д., которое работник обязан обслужить в течение рабочего дня (смены);
- норма численности работников — это установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства;
- нормированные задания — устанавливаются при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки.

Нормы труда могут быть едиными, типовыми, межотраслевыми, отраслевыми и локальными. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Нормы труда:

- устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда;
- могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;
- подлежат введению, замене и пересмотру в соответствии с локальными нормативными актами, которые принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

С помощью норм труда устанавливаются другие нормативы, например, сдельные расценки при сдельной оплате труда и нормированные задания при повременной оплате труда. Сдельная расценка — это размер оплаты труда рабочего-сдельщика за единицу изготовленной продукции или выполненной трудовой операции надлежащего качества. Она определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную)

норму выработки либо путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. Нормированное задание — это особая норма выработки, применяемая для повышения эффективности труда рабочих-пременщиков, представляет собой объем работы, установленный в нормо-часах или натуральных единицах на основе норм времени и норм выработки, который работник обязан выполнить за рабочий день смену) или месяц.

Удержания из заработной платы.

Удержания из заработной платы работника могут производиться только с его письменного согласия, а без согласия работника — только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, в частности:

- в соответствии с законом (для погашения обязательств работника перед государством по уплате подоходного налога и взносов в Пенсионный фонд).

- на основании судебных решений, вступивших в законную силу.

- в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса РФ:

1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетной ошибки, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

3. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

В случаях, указанных в пунктах 1, 2, 3, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца соответственно со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 ст. 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Заработка плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении нормативных правовых актов, не может быть взыскана с работника, за исключением следующих случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработка плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. Действующее законодательство ограничивает не только случаи, но и размер удержания из заработной платы работника (ст. 118 Трудового кодекса РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать от заработной платы, причитающейся работнику:

- 20 процентов;
- 50 процентов (в случаях, предусмотренных федеральными законами. Даже при удержании по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы);
- 70 процентов (только при удержании из заработной платы:
- при отбывании исправительных работ;
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещении вреда, причинного работодателем здоровью работника;
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- возмещении ущерба, причиненного преступлением).

Закон запрещает удержания из некоторых выплат, в частности, выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые в соответствии с федеральным законом взыскание не обращается.

Выплаты производятся:

- при увольнении работника — в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то все причитающиеся ему суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работникам требования о расчете. В случае спора о размере сумм работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить неоспариваемую им сумму;

- в случае смерти работника — членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Глава 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Понятие гарантий и компенсаций.

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.

При направлении в служебные командировки:

- сохраняется место работы (должность);
- сохраняется средний заработок;
- возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом организации, но в любом случае не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

При переезде на работу в другую местность:

- возмещаются расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- возмещаются расходы по обустройству на новом месте жительства.
- размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора и не могут быть ниже размеров, установленных правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета

При исполнении государственных или общественных обязанностей.

На время исполнения указанных обязанностей работник освобождается от выполнения служебных обязанностей, за ним сохраняется место работы. При пребывании работника в ежегодном отпуске он может прервать его для выполнения государственных или общественных обязанностей, при этом ежегодный отпуск продлевается. В этот период не допускается расторжение трудового договора с указанными работниками по инициативе работодателя. Необходимо помнить, что Трудовой кодекс не обязывает работодателя сохранять работнику средний заработок. За время выполнения работников этих

обязанностей государственный орган или общественное объединение, привлекшие работника, выплачивают ему компенсацию. Что относится к исполнению государственных или общественных обязанностей:

- участие народного заседателя в осуществлении правосудия;
- участие арбитражного заседателя в осуществлении правосудия;
- участие присяжного заседателя в осуществлении правосудия;
- явка работника в налоговый орган, в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, понятого;
- явка по вызову в орган дознания, предварительного следствия, прокуратуру;
- исполнение обязанностей, связанных с воинским учетом, призывом на военную службу (военные сборы);
- исполнение обязанностей, связанных с выборами в законодательные органы, органы местного самоуправления (в случае, если работник является зарегистрированным кандидатом на соответствующие должности или членом избирательной комиссии);
- исполнение обязанностей, связанных с участием в разрешении коллективного трудового спора.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ).

- предоставляются работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, а также в других случаях, установленных трудовым договором или коллективным договором.

- предоставляются только при получении образования соответствующего уровня впервые.

- при обучении одновременно в двух образовательных учреждениях — предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по выбору работника).

- зависят от типа образовательного учреждения, формы и курса обучения.

Включают в себя:

1) дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

2) отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительного испытания в образовательное учреждение.

При вынужденном прекращении работы не по вине работника
(упоминалось ранее, см. главу 6).

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- сохраняется место работы (должность) и средний заработок;
- увольнение работника во время пребывания его в очередном отпуске по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации) не допускается.

В некоторых случаях прекращения трудового договора
(упоминалось ранее, см. главу 6).

В связи с задержкой по вине работодателя в выдаче трудовой книжки при увольнении работника (упоминалось ранее, см. главу 6).

Гарантии и компенсации женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Среди них Трудовой кодекс РФ выделяет:

- ограничения в применении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (статья 253 ТК РФ);
- запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей превышающих предельно допустимые нормы;
- запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (статья 259 ТК РФ) (в отношении женщин и прочих лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет факты направления их в командировки, привлечения к сверхурочной работе или ночной работе, выходные и праздничные дни, могут иметь место только с их письменного согласия);
- оплату среднего заработка за время обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (статья 254 ТК РФ);
- приурочивание ежегодных оплачиваемых отпусков к отпускам по беременности и родам или отпускам по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста (статья 260 ТК РФ);
- предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней за календарный год лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ).

Кроме этого, в соответствии с нормами действующего законодательства женщины пользуются в целом ряде случаев правом на сокращенную рабочую неделю.

Если своим правом на оформление отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет женщина не воспользуется, а прежняя работа ею выполняться не может, согласно статье 254 ТК РФ она может

быть переведена на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

В ходе осуществления трудовых договоров, заключенных с женщинами, следует учитывать, что беременным женщинам на основании медицинских заключений и по их личному заявлению должны снижаться нормы выработки, нормы обслуживания, а также они должны переводиться на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом вновь устанавливаемая заработка должна быть не меньше среднего заработка по прежней работе. Если перевести беременную женщину на иную работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, не представляется возможным, работница должна быть освобождена от работы с сохранением средней заработной платы в полном размере, на весь период до наступления отпуска по беременности и родам.

Увольнение женщин должно производиться с обязательным соблюдением предусмотренных действующим законодательством дополнительных гарантий.

В частности, работодателем не могут быть расторгнуты любые трудовые договора с беременными женщинами (если только организация не ликвидируется), а также трудовые договора, заключенные с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), а также другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев увольнения в связи с ликвидацией организации; несоответствием работника занимаемой должности в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора).

Целесообразно рассмотреть более подробно порядок предоставления указанных льгот и компенсаций.

В соответствии с требованиями статьи 253 ТК РФ законодательно ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на

подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, согласно положений Трудового кодекса РФ утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. До утверждения такого перечня уполномоченными на то органами в силу статьи 423 ТК РФ должен применяться ранее утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

В частности, в строительстве не допускается поручение женщинам работ по горячему ремонту печей и топок котла, корчевке пней, креплению конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета, разборке зданий и сооружений, пробивке отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных, железобетонных и каменных (кирпичных) конструкциях вручную и с применением пневмоинструмента, а также выполнение работ по целому ряду профессий (пункты 29-52 Перечня).

В сельском хозяйстве не допускается поручение женщинам выполнений операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет); погрузка и разгрузка трупов животных, конфискатов и патологического материала; работы в колодцах, жижесборниках и цистернах, силосохранилищах и сенажных башнях; работа трактористами-машинистами сельскохозяйственного производства; работа водителями грузовых автомобилей; съемка шкур с трупов крупного рогатого скота, лошадей и разрубка туш; транспортировка, погрузка и разгрузка ядохимикатов; укладка дренажных трубок вручную.

Во всех отраслях хозяйствования не допускается поручение женщинам работ по пунктам 428-456 Перечня, среди которых, например, малярные работы с использованием свинцовых белил, сернокислого свинца или других содержащих эти красители составов; монтаж, ремонт и обслуживание контактных сетей, а также воздушных линий электропередачи при работе на высоте выше 10 м; непосредственное тушение пожаров; составление смеси бензина с этиловый жидкостью; выполнение работ по профессиям водолаза; парашютиста (десантника-пожарного); дровокола, занятого работой вручную; котельщика, занятого ремонтом горячих котлов. При этом замечено, что работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

В Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда включены:

- генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строительств и других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы; инженер, техник, лаборант, другие специалисты и служащие, не выполняющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

- работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку, и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

- работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

- врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

Согласно статье 253 ТК РФ также запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

До утверждения в установленном порядке новых норм, применяются нормы, определенные постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Нормы установлены в зависимости от характера выполняемых работ:

Характер работы	Предельно допустимая нагрузка
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены не должна превышать:	
- с рабочей поверхности	1750 кг/м
- с пола	875 кг/м

За нарушение требований законодательства об ограничении применения труда женщин на отдельных видах работ работодатели или иные уполномоченные лица администраций могут быть привлечены к административной ответственности согласно Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Право женщин на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Наряду с общеустановленными основаниями на пользование правом на сокращенное рабочее время (статья 92 ТК РФ; постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» в редакции последующих изменений и дополнений), в ряде случаев женщины пользуются правом на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Так, согласно статье 320 ТК РФ и статье 22 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов, если только меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При установлении сокращенной рабочей недели заработка плата выплачивается в таком же размере, что и при полной рабочей неделе. Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени заработка плата выплачивается на условиях, аналогичных для оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Гарантии и компенсации работникам на время проведения медицинского обследования и сдачи донорами крови:

1) в соответствии со ст.185 ТК на время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработка по месту работы. Это правило непосредственно касается обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для определения пригодности к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний (ст.21 Основ законодательства РФ "Об охране здоровья граждан", принятых Верховным Советом РФ 22 июля 1993 г.). В сложных случаях для уточнения и выявления связи заболевания с профессией обследуемые направляются в клиники институтов гигиены труда и профессиональных заболеваний, а также в иные медицинские учреждения. За период обследования в стационарах больничный лист не выдается.

Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников утверждено приказом министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14 марта 1996 г. № 90; уточнения внесены приказом министра здравоохранения РФ от 10 декабря 1996 г. № 405 (по согласованию с ФНПР) и приказом Минздрава России от 6 февраля 2001 г. № 23.

2) в ст.186 ТК подробно излагаются правила освобождения от работы в день сдачи крови и в день проведения необходимого для этого медицинского обследования, что обусловлено действием Закона РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" (с изменениями и дополнениями). Раздел II данного Закона посвящен правам, обязанностям донора и предоставляемым ему льготам.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования работник, являющийся донором, освобождается от работы (во всех организациях независимо от форм собственности) с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. В случае если по соглашению с администрацией работник в день сдачи крови вышел на работу (за исключением работ, связанных с особыми условиями труда), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением среднего заработка (части первая и вторая ст.9 Закона).

В день сдачи крови донор освобождается от работы независимо от того, в какой смене он работает, а также от того, в какое время (рабочее или нерабочее) он сдает кровь. Если день сдачи крови и ее компонентов приходится на период ежегодного отпуска, выходной или нерабочий праздничный день, донору по его желанию предоставляется другой день отдыха или день сдачи крови оплачивается не менее чем в двойном размере .

После дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию донора этот день отдыха может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года (часть четвертая ст. 9 Закона).

В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств соответствующего бюджета (часть пятая ст.9 Закона).

Донорам, сдавшим безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются следующие дополнительные льготы:

- в течение года — пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа,
- лечение в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения за счет средств соответствующих бюджетов,
- первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;
- студентам образовательных учреждений надбавка к стипендии в размере 25% за счет соответствующих бюджетов — в течение шести месяцев.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере полного заработка в течение года только в случае заболевания самого донора. При этом не имеет значения число случаев временной нетрудоспособности в этот период и их продолжительность. Когда назначение пособия не обусловлено временной утратой трудоспособности самого донора (уход за больным, карантин, протезирование и т.д.), размер пособия определяется по общим правилам (п.3 разъяснения Минздрава, Минтруда и Центральной исполнительной дирекции ФСС РФ "О порядке предоставления некоторых дополнительных льгот донорам" от 9 сентября 1993 г.).

Льготы предоставляются донору на основании справок установленного образца, выдаваемых учреждениями здравоохранения, которые являются документами строгой отчетности и хранятся в отделах кадров или у уполномоченных лиц на предприятиях по месту основной работы донора.

Гарантии и компенсации работникам при переводах.

К числу гарантий соблюдения прав работника при переводе на другую постоянную работу можно отнести:

- 1) требование его письменного согласия на такой перевод (если он осуществляется по инициативе работодателя);
- 2) учет состояния здоровья работника, нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением (ст.72 ТК);

3) сохранение в течение определенного периода среднего заработка (ст.182 ТК). Имеется в виду сохранение за работником среднего заработка при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации, если необходимость такого перевода подтверждена медицинским заключением. В этом случае за работником сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе вследствие трудовогоувечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Высказывается мнение, что фактически утратило силу правило о выплате пособия по временной нетрудоспособности при переводе на другую работу в связи с туберкулезом и профессиональным заболеванием. Действительно, в ТК нет положения, ранее содержащегося в ст. 156 КЗоТ. Однако это не означает, что такой перевод не может состояться по соглашению между работодателем и работником. Кроме того, нет оснований утверждать, что при состоявшемся переводе на временную работу больных туберкулезом или имеющих профессиональное заболевание на основании заключения клинико-экспертной комиссии врач не имеет права выдать так называемый "доплатной" листок нетрудоспособности сроком до двух месяцев (п.2.3 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность от 19 октября 1994 г. с изменениями и дополнениями). О том, что действовавшие до февраля 2002 г. правила, касающиеся пособия по временной нетрудоспособности, продолжают применяться и после введения Трудового кодекса, ФСС РФ сообщил своим региональным отделениям в письме от 18 февраля 2002 г. № 02-18/05/1136/.

В соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (с изменениями и дополнениями) доплата до размера прежнего заработка при переводе на другую работу по медицинским показаниям лицам, подвергшимся воздействию радиации (они перечислены в п.1 и 2 первой части ст. 13 Закона), производится до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Финансирование всех расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий пострадавшим от аварии на ЧАЭС, как сказано в ст. 5 Закона, осуществляется из федерального бюджета и является целевым.

Федеральным законом от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ определен порядок распространения Закона от 15 мая 1991 г. на тех граждан, которые попали под радиационное воздействие вследствие аварии в 1957 г. в ПО "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Доплата до размера прежнего заработка при переводе на нижеоплачиваемую работу до восстановления работником трудоспособности или установления ему инвалидности предусмотрена также п.8 ст.2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне".

Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК).

Гарантии права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за них сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения

трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований (ст. 220 ТК).

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия (ст. 224 ТК).

Глава 11. ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются определенными государственными органами, уполномоченными на проведение соответствующих проверок.

В соответствии со ст.216 Трудового кодекса РФ государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другим федеральными органами исполнительной власти. Федеральным органом исполнительной власти, который по поручению Правительства РФ ведает вопросами охраны труда и управляет охраной труда, является Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Это министерство является федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения, а также координирующим деятельность по этим направлениям иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Деятельность Федеральной инспекции труда.

Центральное место в осуществлении надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда отводится, в соответствии с нормами главы IV Федерального закона РФ "Об основах охраны труда в РФ", Федеральной инспекции труда, которая представляет собой единую федеральную систему государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда всеми юридическими и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется. Федеральная инспекция труда в своей работе руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, Постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, а также Положением о федеральной инспекции труда, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 года № 78. Государственный надзор и контроль в данной области непосредственно осуществляется государственными инспекторами труда и иными должностными лицами федеральной инспекции труда, которые указаны в п. 5 Положения о федеральной инспекции труда.

Руководители государственных инспекций труда являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории, а их заместители — заместителями главного государственного инспектора труда по соответствующей территории (заместители по правовым вопросам и по охране труда). В силу

возложенных на них задач, государственные инспекторы труда призваны выполнять следующие основные функции:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на соответствующей территории;
- расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве, анализ их причин, разработка предложений по предупреждению подобных случаев;
- рассмотрение в соответствии с законодательством РФ дел об административных правонарушениях.

При этом государственным инспекторам труда предоставляются следующие основные права:

- 1) беспрепятственно, в любое время суток, при наличии удостоверения установленного образца, посещать в целях проведения инспекции территорию, принадлежащую юридическим лицам любой организационно-правовой формы;
- 2) осуществлять в установленном порядке проверки и расследования причин нарушений законодательства РФ о труде и охране труда;
- 3) запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц, юридического лица, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей или их представителей документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления государственным инспектором своих полномочий;
- 4) предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от занимаемой должности;
- 5) привлекать к административной ответственности в установленном порядке лиц, виновных в аналогичных нарушениях;
- 6) по результатам проведенных проверок передавать материалы по фактам нарушений законодательства РФ о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд.

Кроме основных прав, государственным инспекторам труда предоставляются следующие дополнительные права:

- 1) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 2) выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при

проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда работника, снижающих его безопасность; выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

3) требовать в установленном порядке от работодателя принятия необходимых мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений или недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основания считать угрожающими здоровью или безопасности работников;

4) запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

5) изымать для проведения анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя или его представителя;

6) приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения выявленных нарушений;

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

Главный государственный инспектор труда РФ и руководители государственных инспекций труда наряду с предоставленными общими правами также имеют право:

- приостанавливать деятельность юридических лиц, у которых выявлены нарушения требований охраны труда, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы труда требования о ликвидации юридического лица или о прекращении деятельности их отдельных подразделений.

Положение о государственной инспекции труда в субъекте РФ, закрепившие основные задачи и функции, права и обязанности должностных лиц, вопросы организации деятельности государственной инспекции труда утверждено Приказом Минтруда РФ от 29 февраля 2000 года № 65 (в ред. от 12.07.02).

Органы Инспекции выполняют следующие основные функции:

1) осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охраной труда на соответствующей территории;

2) расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализируют их причины и разрабатывают предложения по предупреждению таких случаев;

3) рассматривают в соответствии с законодательством РФ дела об административных правонарушениях;

4) участвуют в работе по правовому воспитанию, распространению знаний в области соблюдения законодательства РФ о труде и охране труда;

5) обобщают опыт применения законодательства РФ о труде и охране труда;

6) ведут прием населения, рассматривают заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица Инспекции. Она осуществляет свою деятельность также во взаимодействии с правоохранительными органами.

Государственные инспекторы труда имеют право:

1) проводить в установленном порядке проверки и расследование причин нарушений законодательства РФ о труде и охране труда;

2) запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц работодателей (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий;

3) предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства РФ о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности;

4) привлекать к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства РФ о труде и охране труда;

5) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

6) выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

7) требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устраниению обнаруженных в ходе проверок нарушений и

недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников;

8) запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

9) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его представителя);

10) приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

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

12) по результатам проверок передавать в правоохранительные органы материалы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности по фактам нарушений законодательства РФ о труде и охране труда, а также предъявлять иски в суд.

Главный государственный инспектор труда РФ и руководители государственных инспекций труда наряду с правами, указанными выше, имеют право:

1) приостанавливать деятельность организаций, в которых выявлены нарушения требований по охране труда, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

2) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений.

Государственные инспекторы труда имеют удостоверения единого образца, а также личный штамп (печать) с указанием фамилии и наименования инспекции, которую они представляют.

Проверки по соблюдению условий труда производятся в соответствии с требованиями Закона РФ от 08.08.2001г. № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)". Проверки инспекторами по труду проводятся на основании распоряжений (приказов). В распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю указываются: номер и дата распоряжения (приказа), наименование органа Инспекции, фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), уполномоченного на проведение проверки, наименование организации, в отношении которой

проводится мероприятие по контролю, цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю, правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке, дата начала и окончания проверки.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенная печатью копия предъявляется должностным лицом Инспекции руководителю или иному должностному лицу предприятия одновременно со служебным удостоверением.

Проверка может проводиться только тем должностным лицом (лицами), которое указано в распоряжении (приказе) о проведении проверки. Продолжительность проверки по контролю не должна превышать один месяц. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения инспектора по труду, осуществляющего проверку, руководителем территориального органа Инспекции или его заместителем срок проведения мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на один месяц.

В целях проверки выполнения организацией обязательных требований государственными инспекторами по труду проводятся плановые контрольные мероприятия. В отношении одной организации каждым органом государственного контроля (надзора) плановая проверка может быть проведена не более чем один раз в два года.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность организации при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований. Внеплановые проверки проводятся органами государственного контроля (надзора) также в случаях получения информации о нарушениях от граждан и организаций.

По результатам проверки составляется акт в двух экземплярах. В акте указываются: дата, время и место составления акта, наименование органа государственного контроля (надзора), дата и номер распоряжения, на основании которого проведено мероприятие по контролю, фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), проводившего мероприятие по контролю, наименование проверяемого предприятия или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, фамилия, имя, отчество, должность представителя предприятия или представителя индивидуального предпринимателя, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю, дата, время и место проведения мероприятия по контролю, сведения о результатах мероприятия по контролю, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере, о лицах, на которых возлагается ответственность за совершение этих нарушений, сведения об

ознакомлении или об отказе в ознакомлении с актом представителя предприятия или индивидуального предпринимателя, а также лиц, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю, их подписи или отказ от подписи, подпись должностного лица (лиц), осуществлявшего мероприятие по контролю. К акту прилагаются акты об отборе образцов (проб) продукции, обследовании объектов окружающей среды, протоколы (заключения) проведенных исследований (испытаний) и экспертиз, объяснения должностных лиц органов государственного контроля (надзора), работников, на которых возлагается ответственность за нарушения обязательных требований, и другие документы, связанные с результатами мероприятия по контролю, или их копии.

Один экземпляр акта с копиями приложений вручается руководителю предприятия или его заместителю и индивидуальному предпринимателю или их представителям под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле Инспекции.

В случае выявления в результате мероприятия по контролю административного правонарушения инспектором по труду составляется протокол в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях, и даются предписания об устранении выявленных нарушений. Если предприятие не согласно с описанными в акте нарушениями, ему необходимо письменно зафиксировать разногласия с изложением всех положений акта проверки, с которыми оно не согласно, с обязательной аргументацией и со ссылками на нормативные акты. Кроме того, решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке.

Деятельность Государственной санитарно-эпидемиологической службы.

В соответствии со ст.209 Трудового кодекса РФ в систему охраны труда входят санитарно-гигиенические мероприятия. Поэтому еще одним государственным органом, призванным осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований охраны труда, можно назвать Государственную санитарно-эпидемиологическую службу РФ (далее по тексту — Госсанэпиднадзор РФ). Ст. 50 Закона Российской Федерации "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" установлено, что государственные санитарные врачи Госсанэпиднадзора РФ при исполнении своих служебных обязанностей имеют право:

- 1) получать от предприятий документированную информацию по вопросам обеспечения санитарно — эпидемиологического благополучия;
- 2) проводить санитарно — эпидемиологические расследования;
- 3) посещать территории и помещения объектов, подлежащих государственному санитарно — эпидемиологическому надзору, в целях проверки соблюдения организациями санитарного законодательства и выполнения на указанных объектах санитарно — противоэпидемических мероприятий;
- 4) составлять протокол о нарушении санитарного законодательства.

При выявлении нарушения санитарного законодательства, а также при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) должностные лица, осуществляющие государственный санитарно — эпидемиологический надзор, имеют право давать предприятиям предписания, обязательные для исполнения ими в установленные сроки:

- 1) об устранении выявленных нарушений санитарных правил;
- 2) о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- 3) о выполнении работ по дезинфекции, дезинсекции и дератизации в очагах инфекционных заболеваний, а также на территориях и в помещениях, где имеются и сохраняются условия для возникновения или распространения инфекционных заболеваний.

Главные государственные санитарные врачи и их заместители наряду с вышеуказанными правами наделяются следующими полномочиями:

- 4) рассматривать материалы и дела о нарушениях санитарного законодательства;
- 5) предъявлять иски в суд и арбитражный суд в случае нарушения санитарного законодательства;
- 6) давать предприятиям санитарно-эпидемиологические заключения;
- 7) давать предприятиям предписания, обязательные для исполнения в установленные предписаниями сроки:

7.1. о вызове в органы и учреждения государственной санитарно — эпидемиологической службы РФ для рассмотрения материалов и дел о нарушениях санитарного законодательства;

7.2. о проведении в соответствии с осуществляющей ими деятельностью санитарно — эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок;

8) за нарушение санитарного законодательства выносить мотивированные постановления:

8.1. о наложении административных взысканий в виде предупреждений или штрафов;

8.2. о направлении в правоохранительные органы материалов о нарушении санитарного законодательства для решения вопросов о возбуждении уголовных дел;

9) вносить предложения:

1.1. работодателям о применении дисциплинарных взысканий к работникам, допустившим нарушение санитарных правил;

1.2. предприятиям о возмещении вреда, причиненного гражданину вследствие допущенного ими нарушения санитарного законодательства, а также о возмещении дополнительно понесенных расходов органами и учреждениями Госсанэпидемнадзора РФ на проведение мероприятий по ликвидации инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), связанных с указанным нарушением санитарного законодательства.

Проверки органами Госсанэпидемнадзора РФ проводятся как в плановом режиме, так и по жалобам граждан, должностных лиц предприятий и органов власти.

Процедура проведения проверок установлена Федеральным законом от 08.08.2001г. № 134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

Более подробный порядок проведения проверок установлен нормативными актами Госсанэпидемнадзора РФ. Когда должностные лица Госсанэпидемнадзора приходят на предприятие, они в обязательном порядке, кроме поручений (решений) о проведении проверок, должны предъявить служебные удостоверения. Периодичность проверок для разных предприятий и предпринимателей различна. Так, например, Постановлением Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 23.05.2000г. № 7 "О санитарно-эпидемиологическом заключении о соответствии санитарным правилам хозяйственной и иной деятельности, работ, услуг" деятельность по оказанию жилищно-коммунальных услуг включена в перечень хозяйственной и иной деятельности, работ и услуг, представляющих потенциальную опасность для человека, соответствие (несоответствие) которых санитарным правилам должно подтверждаться санитарно — эпидемиологическим заключением.

Периодичность плановых проверок субъектов предпринимательской деятельности учреждениями Госсанэпидслужбы г. Москвы в порядке осуществляемого ими госсанэпиднадзора определяется степенью соответствия выполняемых предприятиями работ и услуг санитарным правилам и безопасностью их для здоровья

человека. Если объекты жилищно-коммунального хозяйства полностью отвечают санитарным правилам, безопасность которых для человека подтверждена санитарно-эпидемиологическим заключением со сроком действия три года, планово такие предприятия должны проверяться один раз в год.

Предприятия, на которых в процессе гигиенической оценки выявлены устранимые нарушения санитарных правил, имеющие план санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, согласованный с центром Госсанэпиднадзора, и получившие санитарно-эпидемиологическое заключение со сроком действия один год, планово проверяются не чаще 2 раз в год.

Предприятия, не отвечающие санитарным правилам, и получившие соответствующее санитарно — эпидемиологическое заключение, планово проверяются с частотой, определяемой центром Госсанэпиднадзора для конкретного предприятия.

Внеплановые проверки предприятий осуществляются только с целью установления причин и выявления условий возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), а также по обращениям граждан и предприятий по вопросам санитарно — эпидемиологического благополучия населения.

Результаты проверки, проведенной органом Госсанэпиднадзора, оформляются протоколом, в котором фиксируется факт совершения санитарного правонарушения. Основанием для составления протокола служат акты, докладные, протоколы лабораторных и инструментальных исследований и прочие служебные документы, которые прилагаются к нему.

Протокол о санитарном правонарушении составляется на специальном бланке. В протоколе должны быть указаны: дата и место его составления, должность, фамилия, имя, отчество лица, составившего протокол, сведения о личности правонарушителя и предприятии, место, время совершения и суть санитарного правонарушения, иные сведения, необходимые для разрешения дела. При заполнении бланка протокола о санитарном правонарушении, совершенном предприятием, в обязательном порядке указывается точное наименование предприятия, его адрес, банковские реквизиты. Протокол подписывается лицом, составившим его, лицом, совершившим санитарное правонарушение, или представителем предприятия. При наличии свидетелей и потерпевших протокол может быть подписан также и этими лицами.

В случае отказа лица, совершившего правонарушение, представителя предприятия от подписания протокола в нем делается запись об этом. Лицо, совершившее правонарушение, представитель предприятия вправе приложить к протоколу объяснения и замечания по его содержанию, а также изложить мотивы своего отказа от подписания протокола. Суть санитарного правонарушения должна быть описана

таким образом, чтобы было видно, где, когда оно было совершено и в каком именно действии (бездействии) выразилось, с указанием конкретных нормативных актов, санитарных правил, требований, нарушенных гражданином, должностным лицом, предприятием.

Дело о санитарном правонарушении рассматривается главным государственным санитарным врачом или его заместителем по месту его совершения.

В соответствии со ст. 29.6 Кодекса об административных правонарушениях, вступившего в силу с 1 июля 2002 г., главный государственный санитарный врач или его заместитель обязаны рассмотреть дело в 15-дневный срок со дня получения протокола о санитарном правонарушении.

Рассмотрение дела о санитарном правонарушении возможно в отсутствие лица, привлекаемого к ответственности, или представителя предприятия. В отсутствие этих лиц дело может быть рассмотрено в случаях, когда имеются данные о своевременном их извещении о месте и времени рассмотрения дела и когда от них не поступило ходатайство об отложении рассмотрения дела. В рассмотрении дела могут участвовать следующие лица: потерпевший, законные представители (представитель), адвокат, свидетели, эксперт, переводчик.

Главный государственный санитарный врач или его заместитель при рассмотрении дела о санитарном нарушении обязан выяснить: было ли совершено санитарное правонарушение, виновно ли данное лицо в его совершении, несет ли оно административную ответственность, имеются ли обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность, причинен ли имущественный ущерб. После рассмотрения дела о санитарном правонарушении выносится одно из следующих постановлений:

- 1) постановление о наложении взыскания;
- 2) постановление о прекращении делопроизводства.

Постановление должно содержать: фамилию, имя, отчество, должность лица, вынесшего постановление; дату рассмотрения дела; сведения о лице, в отношении которого рассматривается дело; изложение обстоятельств, установленных при рассмотрении дела; указание на нормативный акт, предусматривающий ответственность за данное санитарное правонарушение; принятое по делу решение. Постановление подписывается главным государственным санитарным врачом (его заместителем).

Постановление главного государственного санитарного врача или его заместителя о наложении штрафа или вынесении предупреждения в отношении должностных лиц предприятия обжалуется вышестоящему главному государственному санитарному врачу или его заместителю или в районный (городской) народный суд, решение которого является окончательным.

Жалоба на постановление главного государственного санитарного врача или его заместителя в вышестоящий орган по делу о санитарном правонарушении может быть подана в течение 10 дней со дня вынесения постановления. В случае пропуска указанного срока по уважительным причинам этот срок по заявлению лица, в отношении которого вынесено постановление, может быть восстановлен вышестоящим главным государственным санитарным врачом или его заместителем, правомочным рассматривать жалобу.

Подача в установленный срок жалобы приостанавливает исполнение постановления о наложении штрафа до рассмотрения жалобы. Жалоба направляется главному государственному санитарному врачу или его заместителю, вынесшему постановление. Поступившая жалоба в течение трех суток направляется вместе с делом вышестоящему главному государственному санитарному врачу или его заместителю, правомочным рассматривать дело. Постановление о наложении штрафа на предприятие обжалуется вышестоящему главному государственному санитарному врачу или его заместителю или в арбитражный суд.

Жалоба на постановление главного государственного санитарного врача или его заместителя может быть подана в вышестоящий орган в течение 10 дней со дня вынесения постановления. Подача жалобы вышестоящему главному государственному санитарному врачу или его заместителю приостанавливает исполнение постановления о наложении штрафа до рассмотрения жалобы. Подача жалобы (заявления) в арбитражный суд не приостанавливает постановления о наложении штрафа на время ее (его) рассмотрения в арбитражном суде, если им не вынесено определение о приостановлении постановления.

Жалоба на постановление по делу рассматривается вышестоящим главным государственным санитарным врачом или его заместителем в 10-дневный срок со дня их поступления. Исчисление 10-дневного срока начинается со дня регистрации поступившей жалобы вышестоящему главному государственному санитарному врачу или его заместителю. При рассмотрении жалобы на постановление вышестоящий главный государственный санитарный врач (его заместитель) принимает одно из следующих решений:

- 1) оставляет постановление без изменения, а жалобу или протест без удовлетворения;
- 2) отменяет постановление и направляет дело на новое рассмотрение;
- 3) отменяет постановление и прекращает делопроизводство;
- 4) изменяет меру взыскания в пределах, предусмотренных нормативным актом об ответственности за санитарное правонарушение с тем, однако, чтобы взыскание не было усилено.

Копия решения по жалобе на постановление в течение трех дней высыпается лицу, в отношении которого оно вынесено.

Деятельность Государственной противопожарной службы.

Контроль за соблюдением требований пожарной безопасности осуществляют органы Государственного противопожарного надзора, которые входят в систему Государственной противопожарной службы МЧС России. Государственная противопожарная служба создана с целью защиты жизни и здоровья людей, имущества от пожаров, организаций и осуществления государственного пожарного надзора в РФ за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

Проверки организаций инспекторами ГПС также производятся в соответствии с требованиями Закона РФ от 08.08.2001г. № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)".

Проверки инспекторами ГПС проводятся на основании распоряжений (приказов) руководителя (заместителя) управления ГПС. В распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю указываются: номер и дата распоряжения (приказа), наименование органа ГПС, фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), уполномоченного на проведение проверки, наименование организации, в отношении которой проводится мероприятие по контролю, цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю, правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, выполнение обязательных требований которых подлежит проверке, дата начала и окончания проверки.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенная печатью копия предъявляется должностным лицом ГПС руководителю или иному должностному лицу организации одновременно со служебным удостоверением.

Проверка может проводиться только тем должностным лицом (лицами), которое указано в распоряжении (приказе) о проведении проверки.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения инспектора ГПС, осуществляющего проверку, руководителем территориального органа ГПС или его заместителем срок проведения мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на один месяц.

По результатам мероприятия по контролю должностным лицом (лицами) ГПС, осуществляющим проверку, составляется акт в двух экземплярах. В акте указываются: дата, время и место составления акта,

наименование органа государственного контроля (надзора), дата и номер распоряжения, на основании которого проведено мероприятие по контролю, фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), проводившего мероприятие по контролю, наименование проверяемой организации, фамилия, имя, отчество, должность представителя организации, присутствовавшего при проведении мероприятия по контролю, дата, время и место проведения мероприятия по контролю, сведения о результатах мероприятия по контролю, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере, о лицах, на которых возлагается ответственность за совершение этих нарушений, сведения об ознакомлении или об отказе в ознакомлении с актом представителя организации, а также лиц, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю, их подписи или отказ от подписи, подпись должностного лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю. К акту прилагаются акты об обследовании объектов, протоколы (заключения) проведенных исследований (испытаний) и экспертиз, объяснения должностных лиц органов государственного контроля (надзора), работников, на которых возлагается ответственность за нарушения требований пожарной безопасности, и другие документы или их копии, связанные с результатами мероприятия по контролю.

Один экземпляр акта с копиями приложений вручается руководителю предприятия или его заместителю под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле ГПС.

В случае выявления административного правонарушения в результате мероприятия по контролю инспектором составляется протокол в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях, и даются предписания об устранении выявленных нарушений.

Проверки, которые проводят органы ГПС, делятся на плановые и внеплановые.

Плановые проверки подразделяются на детальные и контрольные. При проведении детальной плановой проверки полностью проверяется исполнение законодательства, нормативно-правовых актов и требований нормативных документов по пожарной безопасности. В ходе проверки инспекторы пожарного надзора могут потребовать от руководителя организации проведения мероприятий по устранению выявленных при проверке нарушений. По итогам детальной проверки инспектор составляет предписание в двух экземплярах, в котором подробно описываются обнаруженные нарушения правил пожарной безопасности. Один экземпляр предписания в течение 10 дней вручается под расписку руководителю организации (иному должностному лицу). Для того, чтобы удостовериться в выполнении тех или иных мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, предложенных к исполнению при детальной проверке, инспектор может провести контрольную проверку.

По ее результатам он делает отметки в своем предписании о выполнении или невыполнении мероприятий. Если в ходе контрольной проверки инспектором будет выявлено новое нарушение требований пожарной безопасности, то организация получает еще одно обязательное для исполнения предписание.

Детальные проверки проводятся не реже одного раза в два года, а контрольные — не реже одного раза в год. Кроме того, инспектор вправе посетить предприятие в порядке внеплановой проверки. В случае выявления при проверках нарушений правил противопожарной безопасности основанием для взыскания штрафа с организаций является мотивированное постановление, выносимое в соответствии с протоколом о правонарушении. Оформление протоколов и постановлений осуществляют уполномоченные должностные лица ГПС.

Действия должностных лиц ГПС могут быть обжалованы в вышестоящий в порядке подчиненности орган, вышестоящему в порядке подчиненности должностному лицу, в суд и органы прокуратуры. Подача жалобы не приостанавливает выполнения обжалуемого решения.

Общественные органы контроля и надзора.

Контроль и надзор условий и охраны труда могут осуществляться общественными организациями при наличии у них необходимых полномочий. Возможность проведения такого контроля предусматривается нормами ст. 22 Федерального закона "Об основах охраны труда в РФ", согласно которым общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по вопросам охраны труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- 2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного юридического лица;
- 3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- 4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц юридического лица об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве, и профессиональных заболеваниях;

5) предъявлять требования о приостановлении работ в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работников;

6) осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда;

7) осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных условиями коллективных договоров и соглашений;

8) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

9) обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями существующих условий труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях, в организациях, учреждениях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения соответствующими должностными лицами предложения об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда с указанием сроков.

В зависимости от конкретных условий деятельности в структурном подразделении юридического лица может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и сроки полномочий могут быть согласованы условиями коллективного договора или другим совместным решением работодателя и представительного органа работников.

Уполномоченные могут избираться как в структурных подразделениях, так и в целом по предприятию, организации, учреждению, на общем собрании работников на срок не менее двух лет. Уполномоченные могут быть избраны также из числа специалистов, не являющихся работниками данного юридического лица, при условии согласования такого действия с работодателями. Как правило, уполномоченные включаются в состав комитета (комиссии) по охране труда данного предприятия, организации, учреждения. Избирать уполномоченными лицами тех работников, которые в силу своих служебных обязанностей (занимаемой должности) несут ответственность за состояние охраны труда, является нецелесообразным.

Служба охраны труда на предприятии.

Обязанность по созданию на предприятиях службы охраны труда установлена ст. 217 Трудового кодекса РФ. В организации с численностью более 100 работников создается служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. На предприятии с численностью 100 и менее работников решение о создании службы или введении должности специалиста по охране труда принимается руководителем.

Руководитель предприятия может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда. При отсутствии на предприятии службы (специалиста по охране труда) оно вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. Служба охраны труда организации создается ее руководителем в форме самостоятельного структурного подразделения и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем службы.

Служба функционирует во взаимодействии с другими подразделениями предприятия, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда. Структуру службы и численность работников службы определяет руководитель предприятия в зависимости от численности работающих, характера условий труда и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников служб охраны труда в организациях (утверждены Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10). На должность специалиста по охране труда рекомендуется назначать, лиц, имеющих квалификацию инженера по охране труда, либо специалистов, имеющих высшее профессиональное (техническое) образование, без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет.

Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда. Контроль за деятельностью службы осуществляют руководитель предприятия, орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Ответственность за деятельность службы несет руководитель предприятия.

Работники службы несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о службе и должностными инструкциями.

Работники службы охраны труда вправе требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, а от руководителей подразделений - отстранения от работы лиц, грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда. Служба охраны труда представляет руководителю предприятия предложения о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда. Руководитель предприятия должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками службы своих полномочий.

Организация труда работников службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями.

Рабочие места работников службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей. Для осуществления ряда функций службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой.

Руководителю предприятия рекомендуется организовывать для работников службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

Межотраслевые типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются Минтрудом России, отраслевые типовые инструкции по охране труда — соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России.

Сроки действия межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда устанавливаются с учетом сроков действия соответствующих правил по охране труда.

В инструкцию включаются:

1) Общие требования безопасности (условия допуска работников к самостоятельной работе по соответствующей профессии или к выполнению соответствующего вида работ — возраст, пол, состояние здоровья, проведение инструктажа и т.п.); требования по выполнению

режимов труда и отдыха; перечень опасных и вредных производственных факторов; перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; требования по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности; порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента; порядок оказания первой (деврачебной) помощи; правила личной гигиены, которые должны знать и соблюдать работники при выполнении работ);

- 2) Требования безопасности перед началом работ;
- 3) Требования безопасности во время работы;
- 4) Требования безопасности в аварийных ситуациях;
- 5) Требования безопасности по окончании работы.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда, требований безопасности изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации с учетом конкретных условий производства. Эти требования должны быть изложены применительно к профессии работника или виду выполняемых работ.

Инструкции разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ, утверждаемыми работодателем. Перечень инструкций подлежащих разработке, утверждается работодателем и рассыпается в структурные подразделения организаций

Инструктаж сотрудников. Виды инструктажа.

Вводный инструктаж проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, а также с командированными работниками, учащимися, студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Первичный инструктаж на рабочем месте должен проводиться со всеми вновь принятыми на работу работниками, переводимыми из одного подразделения юридического лица в другое, командированными, учащимися и студентами, а также с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы. Данный вид инструктажа проводится с каждым работником индивидуально с демонстрацией безопасных приемов труда.

Повторный инструктаж проводится с целью проверки и повышения уровня знаний работником правил и инструкций по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии или бригады по программе инструктажа на рабочем месте. Данный вид инструктажа должны проходить все работающие не реже чем через 6 месяцев после проведения очередного инструктажа, за исключением тех

работников, которые не связаны с использованием в их трудовой деятельности инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж должен проводиться в случае изменения правил по охране труда, при изменении технологических процессов, замене оборудования и других изменениях, влияющих на безопасность труда работников.

Целевой инструктаж необходимо проводить в случаях поручения работнику выполнения разовых работ, не связанных с прямыми трудовыми обязанностями работника по его основной специальности (погрузочно-разгрузочные работы, уборка территории, выполнение разовых работ вне территории данного юридического лица). Аналогичный инструктаж должен проводиться с работниками в случае поручения им выполнения работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф, производства работ, на которые необходимо оформлять наряд-допуск, специальное разрешение и иные документы, а также в других случаях, предусмотренных правилами по охране труда.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой осуществляется непосредственным руководителем работ (мастером, начальником бюро, лаборатории и т.д.). Инструктаж на рабочем месте должен завершаться проверкой знаний инструктируемого посредством устного опроса или с помощью технических средств обучения, а также фактической проверкой приобретенных навыков безопасных приемов работы. Оценку знаний работников осуществляет тот же руководитель, который проводил соответствующий инструктаж.

Лица, показавшие неудовлетворительные знания при проведении проверки, к самостоятельной работе или практическим занятиям не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

Государственным инспекторам труда при исполнении ими своих служебных обязанностей предоставляется право отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Таким образом, на администрацию юридического лица возлагается обязанность проведения различного рода инструктажа, обучения безопасным методам и приемам труда непосредственно на рабочем месте работника в течение нескольких смен. Работников, совмещающих профессии, следует обучать и инструктировать по указанным выше вопросам в полном объеме по их основной и совмещаемой работе (специальности). Обучение работников и их инструктаж должны носить непрерывный и многоуровневый характер. Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверку знаний персонала в целом по предприятию, организации, учреждению возлагается на его руководителя, а в

отдельных подразделениях юридического лица (цех, отдел, участок и т.п.) — на руководителя данного подразделения.

Своевременность и полноту обучения персонала по охране труда контролирует отдел (бюро, инженер) по охране труда или иное должностное лицо, на которое указанные обязанности возложены приказом руководителя юридического лица. В соответствии с рекомендациями Минтруда РФ по организации службы охраны труда, данные правила распространяются на все предприятия, организации, учреждения независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Производственный процесс в каждой организации сопряжен с определенным риском, и при исполнении работниками своих трудовых обязанностей возможны ситуации, которые квалифицируются трудовым законодательством как несчастный случай на производстве.

Несчастные случаи на производстве являются страховыми случаями, которые влекут возникновение обязательства страховщика — Фонда социального страхования Российской Федерации — осуществлять обеспечение по страхованию, если они произошли с работниками, на производстве.

В ст.3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» от 24.07.1998 г.№125-ФЗ дано понятие несчастного случая на производстве: *несчастный случай на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть*. Указанный закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту).

Застрахованными лицами являются сотрудники организации. Страхователями являются организации в отношении своих работников. Страховщик — это Фонд социального страхования Российской Федерации.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

1) в виде выплаты пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 100 процентов среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности;

2) в виде страховых выплат:

2.1. единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти.

Федеральным Законом РФ от 08.02.2003 г. № 25-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2003 г.» в 2003 году размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, предусмотренный статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности застрахованного исходя из суммы 27 тыс. рублей. Федеральным законом от 08.12.03 № 166-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год» размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлен в размере 30 тыс. руб.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере 30 тыс. рублей;

2.2. ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти, в размере ежемесячной страховой выплаты, определяемой как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на следующее:

3.1. лечение застрахованного, осуществляющееся на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

3.2. приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

3.3. посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

3.4. проезд застрахованного, а в необходимых случаях и проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, протезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

3.5. медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

3.6. изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и протезов;

3.7. обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

3.8. обеспечение транспортными средствами, их ремонт, оплату горюче-смазочных материалов для них;

3.9. профессиональное обучение (переобучение).

Условия, размеры и порядок оплаты дополнительных расходов определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2001 г. № 332.

В соответствии с п.8 ст.15 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" при задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования, который должен производить такие выплаты, обязан выплатить застрахованному и лицам, имеющим право на получение страховых выплат, пени в размере 0,5 процента от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки.

К лицам, в отношении несчастных случаев с которыми проводится расследование и учет на производстве, относятся:

1) работники, выполняющие работу по трудовому договору;

2) студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику на предприятии.

Законодательство выделяет несчастные случаи на производстве и несчастные случаи, которые с производством не связаны, но произошли в рабочее время на предприятии.

Несчастные случаи на производстве.

К несчастным случаям на производстве относятся:

- 1) травма, в том числе* нанесенная другим лицом;
- 2) острое отравление;
- 3) ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением;
- 4) телесные повреждения, нанесенные животными;
- 5) повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Эти случаи влекут за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника.

Для квалификации вышеназванных событий как несчастных случаев на производстве они должны произойти:

- 1) в течение рабочего времени на территории организации либо в ином месте работы (в том числе во время установленных перерывов);
- 2) в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы;
- 3) при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем, либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя либо по соглашению сторон трудового договора;
- 5) при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
- 6) при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

В том случае, если на предприятии с работником произошел несчастный случай, работодатель обязан:

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

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

3) 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 выполнить другие необходимые действия);

4) обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;

5) немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в соответствующие органы и организации при указанных ситуациях.

Если на производстве произошел групповой несчастный случай, т.е. пострадали два и более работника, тяжелый несчастный случай, а также несчастный случай со смертельным исходом, работодатель в течение суток обязан сообщить:

1) в государственную инспекцию труда, полномочную контролировать предприятие;

2) в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

3) в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

4) в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

5) в территориальные объединения организаций профсоюзов (при наличии на предприятии профессионального союза);

6) страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве (Фонд социального страхования Российской Федерации);

7) в орган санитарно-эпидемиологического надзора в случаях острого отравления.

При несчастном случае на производстве работодатель обязан незамедлительно создать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалисты по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя,

представители профсоюзного органа (при наличии профсоюза на предприятии), уполномоченный представитель работника.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

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

Если произошел групповой тяжелый или несчастный случай со смертельным исходом, в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов (при наличии профсоюза на предприятии).

Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав, возглавлять комиссию в данном случае будет государственный инспектор 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.

Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда федеральной инспекции труда.

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

Несчастные случаи, произшедшие с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителей), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). В состав комиссии включается полномочный представитель организации или работодателя — физического лица. Неприбытие или несвоевременное их прибытие не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастные случаи, произшедшие на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя (его представителя), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). При

необходимости в состав комиссии могут включаться представители организации, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды. Несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, выполнившими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке сторонней организации, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), производящим работу, с обязательным участием представителя организации, на территории которой осуществлялась эта работа.

При эксплуатации опасных производственных объектов, поднадзорных Федеральному горному и промышленному надзору России, в том числе в результате аварий на указанных объектах, расследование проводится комиссиями, состав которых формируется и утверждается руководителем соответствующего территориального органа Федерального горного и промышленного надзора России, возглавляемыми должностными лицами этого органа.

Сроки расследования несчастных случаев на производстве зависят от степени сложности несчастного случая. Так, расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

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

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

В целях расследования группового несчастного случая, а также несчастного случая со смертельным исходом работодатель подготавливает документы, предусмотрены в ст.229 Трудового кодекса РФ.

Если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа (при его наличии на предприятии) или иного уполномоченного работником представительного органа предприятия комиссия определяет степень вины работника в процентах, что может повлиять на размер страховых выплат.

После проведенного расследования несчастного случая на производстве, который вызвал необходимость перевода работника в

соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее 1 дня либо повлек смерть, комиссией оформляется акт о несчастном случае на производстве.

Такой акт составляется в двух экземплярах.

Если расследовался групповой несчастный случай, акт составляется на каждого пострадавшего работника отдельно. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены его обстоятельства и причины, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Один экземпляр акта выдается пострадавшему работнику (в случае его смерти — родственникам), а второй экземпляр вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет на предприятии.

**Извещение
о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае,
несчастном случае со смертельным исходом)***

1. _____
(наименование организации, ее ведомственная и отраслевая принадлежность

/ОКОНХ основного вида деятельности/, место нахождения и юридический адрес;

фамилия и инициалы работодателя — физ. лица, его регистрационные данные,

вид производства, адрес, телефон, факс)
2. _____
(дата и время/местное/несчастного случая, выполнявшаяся работа**, краткое описание

места происшествия и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай)
3. _____
(число пострадавших, в том числе погибших)
4. _____
(фамилия, инициалы и профессиональный статус**

пострадавшего/пострадавших/, профессия /должность/, ** возраст — при

групповых несчастных случаях указывается для каждого пострадавшего отдельно)
5. _____
(характер** и тяжесть повреждений здоровья, полученных

пострадавшим /пострадавшими/ — при групповых несчастных случаях

указывается для каждого пострадавшего отдельно)
6. _____
(фамилия, инициалы лица, передавшего извещение, дата и время передачи извещения)
7. _____
(фамилия, инициалы лица, принявшего извещение, дата и время получения извещения)

* Передается в течение суток после происшествия несчастного случая в органы и организации, указанные в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации, по телефону, факсом, телеграфом и другими имеющимися средствами связи.

** При передаче извещения отмеченные сведения указываются и кодируются в соответствии с установленной классификацией.

Акт

о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)

Расследование

несчастного случая, (группового, тяжелого, со смертельным исходом) произошедшего

«___» _____ 200_ г. в _____ час. _____ мин.

(наименование, место нахождения, юридический адрес организации,

отраслевая принадлежность /ОКОНХ основного вида деятельности/, наименование вышестоящего федерального органа исполнительной власти; фамилия, инициалы работодателя — физического лица)

проведено в период с «___» _____ 200_ г. по «___» _____ 200_ г.

Лица, проводившие расследование несчастного случая:

_____ (фамилия, инициалы, должность, место работы)

Лица, принимавшие участие в расследовании несчастного случая:

_____ (фамилия, инициалы доверенного лица пострадавшего (пострадавших);

фамилия, инициалы, должность и место работы других лиц, принимавших участие в расследовании несчастного случая)

1. Сведения о пострадавшем (пострадавших):

_____ Фамилия, имя, отчество

_____ пол (мужской, женский)

_____ дата рождения

_____ профессиональный статус

_____ профессия (должность)

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число полных лет и месяцев) в том числе в данной организации

семейное положение

(состав семьи, фамилии, инициалы, возраст членов семьи, находящихся на иждивении пострадавшего)

2. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж

(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/

(нужное подчеркнуть)

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число, месяц, год)

Стажировка: с «__» 200_ г. по «__» 200_ г.

(если не проводилась — указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел

несчастный случай: с «__» 200_ г. по «__» 200_ г.

(если не проводилось — указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число, месяц, год, № протокола)

3. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай

(краткое описание места происшествия с указанием опасных

и (или) вредных производственных факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

4. Обстоятельства несчастного случая

(описание обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю,

последовательное изложение событий и действий пострадавшего
(пострадавших)

и других лиц, связанных с несчастным случаем, характер и степень
тяжести

полученных пострадавшим (пострадавшими) повреждений с указанием
поврежденных

мест, объективные данные об алкогольном или ином опьянении
пострадавшего

пострадавших) и другие сведения, установленные в ходе расследования)

5. Причины, вызвавшие несчастный случай

(указать основную и сопутствующие причины несчастного случая со
ссылками

на нарушенные требования законодательных и иных нормативных
правовых актов, локальных нормативных актов)

6. Заключение о лицах, ответственных за допущенные нарушения
законодательных и иных нормативных правовых и локальных
нормативных актов, явившихся причинами несчастного случая:

(фамилии, инициалы)

должности (профессии) лиц с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов,

предусматривающих их ответственность за нарушения, явившиеся
причинами

несчастного случая, указанными в п. 5 настоящего акта; при
установлении

факта грубой неосторожности пострадавшего (пострадавших) указать
степень, его (их) вины в процентах

7. Квалификация и учет несчастного случая

(излагается решение лиц, проводивших расследование несчастного

случая, о квалификации несчастного случая со ссылками на
соответствующие статьи

Трудового кодекса Российской Федерации и пункты Положения об
особенностях

расследования несчастных случаев на производстве в отдельных
отраслях и организациях,

утверженного Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73,

и указывается наименование организации (фамилия, инициалы
работодателя — физического лица), где подлежит учету и регистрации
несчастный случай)

8. Мероприятия по устраниению причин несчастного случая, сроки

(указать содержание мероприятий и сроки их выполнения)

9. Прилагаемые документы и материалы расследования

(перечислить прилагаемые к акту документы и материалы
расследования)

Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая

(фамилии, инициалы, дата)

Глава 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора.

Под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством.

Материальная ответственность одной из сторон трудового договора наступает, если ею причинен ущерб другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия). Как известно, существуют две формы вины: умысел и неосторожность. Умысел характеризуется тем, что субъект осознает противоправность своих действий, предвидит их крайне вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление. Неосторожность работника, повлекшая ущерб, выражается по большей части в недостаточной предусмотрительности при исполнении трудовых обязанностей, когда работник либо не предвидел отрицательных последствий своего действия или бездействия, хотя мог и должен быть предвидеть, либо предвидел, но надеялся их предотвратить. Это подразумевает недобросовестное, небрежное отношение к работе. Кража и присвоение вверенных ценностей совершаются только умышленно, а уничтожение оборудования, порча предметов могут быть вызваны как умышленными, так и неосторожными действиями.

Разграничение форм вины имеет важное значение для определения размеров ущерба, возмещаемого работником. В соответствии с п.3 ст.243 Трудового кодекса РФ, умышленное уничтожение или порча имущества работодателя влечет за собой обязанность работника возместить причиненный ущерб в полном объеме. В то время, как за уничтожение или порчу, совершенные по неосторожности, работник отвечает в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка. При отсутствии умысла или неосторожности нет вины работника в причинении ущерба, а следовательно, исключается его ответственность перед организацией за причиненный ущерб. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Общими условиями материальной ответственности сторон являются:

- а) наличие ущерба;
- б) вина;
- в) противоправность;
- г) причинно-следственная связь.

2. Ответственность работодателя перед работником за нарушение трудового законодательства.

Действующим законодательством предусмотрена ответственность работодателя и ответственность его представителей, в первую очередь руководителя. В отношении работодателя установлена материальная и гражданско-правовая ответственность, представители работодателя несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Материальная ответственность работодателя предусмотрена:

1) за незаконное лишение работника возможности трудиться (незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

2) за причинение ущерба имуществу работника;

Ущерб возмещается в полном объеме, при этом размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент его возмещения. Причиненный имуществу работника ущерб с его согласия может быть возмещен деньгами или в натуральной форме. Порядок возмещения такого ущерба следующий. Работник, имуществу которого причинен ущерб, должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан его рассмотреть и в 10-дневный срок вынести соответствующее решение. Если работник не согласен с решением работодателя или не получил ответ работодателя в установленный срок, он имеет право обратиться в суд.

3) за задержку выплаты заработной платы;

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4) за задержку выдачи работнику трудовой книжки. Порядок выдачи трудовой книжки определен ст.62 Трудового кодекса РФ. Если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Тем не менее не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

5) в случае незаконного отстранения от работы;

6) в случае отказа от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

7) за внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона;

8) за причинение работнику морального вреда. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Если сторонами трудового договора такого соглашения не достигнуто, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

3. Ответственность работодателя за причинение вреда здоровью работника.

Ответственность работодателя за причинение вреда здоровью работников предусмотрена гражданским кодеком и специальным федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с последними изм. и доп.). С

введением в действие данного закона говорить об ответственности работодателя в прямом смысле можно лишь с определенной степенью условности, поскольку работодатель возмещает вред за счет средств Фонда социального страхования, т.е. в счет отчислений в соответствующий фонд. Согласно указанным законам все работодатели обязаны осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и ежемесячно проводить отчисления в фонд социального страхования. Таким образом, возмещение вреда, причиненного здоровью работников, производится на основе социального страхования. Данный порядок является более целесообразным, так как у работодателя не должно быть причин для отказа работникам в возмещении ущерба, ведь вред возмещается не за счет прибыли, а за счет отчислений в Фонд социального страхования.

Ответственность за причинение вреда здоровью работника условно можно подразделить на два вида:

- ответственность работодателя;
- ответственность руководителя организации;

Отношения, связанные с возмещением работникам вреда, причиненного здоровью при исполнении своих трудовых обязанностей, являются комплексными, так как регулируется одновременно нормами гражданского, трудового права и права социального обеспечения. Основаниями для возмещения вреда являются:

1. Несчастный случай на производстве;
2. Профессиональное заболевание работников.

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

Под профессиональным заболеванием понимается хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Данные факты должны подтверждаться специальными документами. К ним относятся:

- акт, составляемый по форме Н-1, если несчастный случай произошел с работником при исполнении трудовых обязанностей;
- акт произвольной формы, если несчастный случай не относится к несчастному случаю на производстве;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, если у работника выявилось понижение трудоспособности;
- свидетельства о смерти застрахованного и протокол расследования по данному делу.

При причинении вреда работодатель обязан предоставить:

- 1) единовременную страховую выплату;
- 2) производить ежемесячные страховые выплаты в целях компенсации утраченного заработка;
- 3) предоставить пособие по временной нетрудоспособности за весь период временной нетрудоспособности до выздоровления работника или установления инвалидности;
- 4) компенсировать дополнительные затраты работника на восстановление здоровья;
- 5) компенсировать моральный вред;
- 6) предоставить страховые выплаты в случае смерти застрахованного работника.

1. Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством Российской Федерации.

2. Размер ежемесячной страховой выплаты в целях компенсации утраченного заработка определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности, утраченная в связи с переводом на иную нижеоплачиваемую работу.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Размеры оплаты труда по

гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия. Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

3. Пособие по временной нетрудоспособности предоставляется за счет средств Фонда социального страхования. Если временная нетрудоспособность возникла вследствие трудовогоувечья или профессионального заболевания, то размер пособия всегда составляет 100% от прежнего среднего заработка.

4. Работодатель должен компенсировать дополнительные затраты работника на восстановление здоровья: затраты на санаторно-курортное лечение, медицинские услуги, лекарственные средства. Компенсации подлежат только те дополнительные затраты, которые указаны в заключениях специальных органов и если работник не получил их бесплатно.

5. Работодатель обязан компенсировать моральный вред, но уже не за счет средств Фонда социального страхования, а за счет своих средств. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов.

Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая в процентах и указывается в акте по форме Н-1. Если работник находился в нетрезвом состоянии, об этом обязательно делается отметка в акте. При определении степени вины застрахованного учитывается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

Если работник специально причинил вред своему здоровью и данный факт подтвержден заключением правоохранительных органов, то такой вред возмещению не подлежит.

6. Ответственность работодателя в случае смерти работника. В случае смерти работника право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные члены семьи умершего, находившиеся на его иждивении или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания. Указанные лица имеют право на получение единовременной страховой выплаты и ежемесячных страховых выплат. К нетрудоспособным членам семьи относятся:

а) несовершеннолетние дети умершего, в том числе и ребенок умершего, родившийся после его смерти, но зачатый при жизни погибшего;

б) один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее — учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

в) лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти;

г) одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, не достигшими 14 лет, выплаты производятся до достижения ими возраста 14 лет либо изменений состояния здоровья. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств. В отношении иных членов семьи должно быть доказано, что они находились на содержании умершего.

Ежемесячная компенсация утраченных доходов вследствие смерти кормильца производится в течение определенного периода времени:

- несовершеннолетним — до достижения ими возраста 18 лет;
- лицам, достигшим пенсионного возраста (55, 60 лет), — пожизненно;
- инвалидам — на срок инвалидности;
- ребенку, учащемуся по дневной форме обучения, — выплаты осуществляются до окончания учебы, но не более чем до 23-х лет.

Работодатель обязан компенсировать моральный вред, а также затраты на погребение в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» (с изм. и доп. от 28 июня 1997 г., 21 июля 1998 г., 7 августа 2000 г.).

Порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работника при исполнении своих трудовых обязанностей следующий. За компенсацией вреда работник должен обратиться к работодателю с заявлением, в котором следует указать объем вреда, подлежащего возмещению. К заявлению работник должен приложить копии необходимых документов:

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справки о среднем месячном заработке застрахованного;

- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного;
- свидетельства о смерти застрахованного;
- справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
- справки о нетрудоспособных членах семьи умершего застрахованного;
- справки о членах семьи, находившихся на иждивении умершего застрахованного;
- справки о том, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего застрахованного не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинского органа признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;
- справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
- документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного.

Работодатель обязан дать ответ в письменном виде в течение 10 дней с момента получения заявления.

Если работодатель не дает ответа в течение 10 дней или работник не согласен с размером компенсации вреда, подлежащего возмещению, то работник может обратиться в государственную инспекцию труда. Если инспектор государственной инспекции труда не участвовал в расследовании несчастного случая на производстве, то инспекция выносит предписание о проведении расследования несчастного случая на производстве и составлении актов по форме Н-1 или произвольной формы и участвует в расследовании.

4. Понятие материальной ответственности работника.

Материальная ответственность работника — это обязанность работника возместить работодателю виновно причиненный ему прямой действительный ущерб в пределах и порядке, предусмотренных действующим законодательством.

Все нормы права о материальной ответственности основаны на двух взаимосвязанных обязанностях:

1) обязанности работника бережно относиться к имуществу организации;

2) обязанности работодателя обеспечивать работнику надлежащие условия труда.

За причиненный ущерб работодатель имеет право привлечь работника к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) прямого действительного ущерба;
- 2) противоправность поведения работника;
- 3) вины работника в причинении ущерба;
- 4) причинная связь между указанным поведением работника и возникшим у работодателя ущербом;

1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Ущерб может быть выражен в виде:

- а) утраты, ухудшения или понижения ценности имущества;
- б) необходимости произвести затраты на восстановление первоначального состояния (ремонт);
- в) необходимости произвести затраты на приобретение имущества либо иных материальных ценностей.

Прямой действительный ущерб имеет место и тогда, когда организация недополучает причитающиеся ей средства или возникает необходимость производить излишние денежные выплаты по вине отдельных работников. Например, при выпуске недоброкачественной, нестандартной продукции и реализации такой продукции в торговой сети в размер ущерба включаются суммы штрафов, взысканные в качестве санкций за выпуск продукции ненадлежащего качества, расходы по ее перевозке, проведению экспертизы. Излишние денежные выплаты могут быть вызваны утратой или обесцениванием документов, например, при неправильном составлении акта приемки продукции, пропуске срока исковой давности. К этому же ущербу относится излишне выплаченная работнику заработка плата и заработка плата, выплаченная работникам за время вынужденного прогула, например, при задержке выдачи трудовой книжки или незаконном увольнении с последующим восстановлением на работе.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им

работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

2. Вторым условием привлечения работника к материальной ответственности является противоправность. Противоправным признается действие или бездействие, нарушающее нормы права, закрепляющие обязанности, обусловленные трудовой функцией работника. Общие обязанности определены в ст. 21 Трудового кодекса РФ. Трудовые обязанности конкретизируются в должностных инструкциях и трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, приказах и распоряжениях работодателя. Если трудовые обязанности работника не получили конкретизации в соответствующих актах, то противоправным следует считать поведение работника, явно противоречащее интересам организации. Трудовые обязанности, могут быть установлены специальными нормативными актами, определяющими порядок проведения работ, хранения и использования имущества и других материальных ценностей.

3. Согласно статье 233 Трудового кодекса РФ материальная ответственность возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Если ущерб причинен не только по вине работника, к которому предъявлен иск, но и по вине должностного лица, в обязанность которого входит создание нормальных условий труда для работника, то суд может привлечь его в качестве второго ответчика. В этом случае обязанность по возмещению ущерба может быть возложена в соответствующих долях на обоих ответчиков с учетом степени их вины.

По общему правилу при привлечении работника к материальной ответственности устанавливается презумпция невиновности работника, то есть он считается не виновным, пока работодатель не докажет его вину. Исключение составляют случаи, когда возмещение материального ущерба возлагается на материально ответственных лиц или работников, получивших материальные ценности по доверенности или другим разовым документам. Их вина предполагается до тех пор, пока они не докажут обратного. Это исключение обусловлено тем, что материально ответственные работники имеют достаточно широкие полномочия по приемке, хранению и отпуску имущества и берут на себя обязательства обеспечить надлежащую сохранность вверенного им имущества. И при выявлении фактов недостачи материальных ценностей предполагается, что подобные результаты являются следствием упущений по работе материально ответственных лиц.

4. Обязательным условием привлечения работника к материальной ответственности является наличие причинно-следственной связи между действиями и наступившим результатом. Для установления такой связи необходимо определить, возник ли бы вред, если бы работник действовал по-иному.

Основания освобождения работника от материальной ответственности определены в ст. 239 Трудового кодекса РФ: материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Нормальный хозяйственный риск считается при соблюдении следующих условий:

- цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском;
- работником соблюдены правила техники безопасности;
- лицо, допустившее риск, предприняло все необходимые меры для предотвращения возможного ущерба;
- объектом риска являются материальные блага, а не жизнь и здоровье людей.

Согласно УК РФ риск не признается обоснованным, если он заведомо был сопряжен с угрозой для жизни многих людей, с угрозой экологической катастрофы или общественного бедствия.

Необходимая оборона — это действия по защите личности и прав обороняющегося или других лиц, а также охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны. Необходимая оборона является субъективным конституционным правом всех граждан на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом.

Крайняя необходимость — это сознательное причинение вреда в целях устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, а также охраняемым законом интересов общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости.

При необходимой обороне имеет место защита права от противоправности. При крайней необходимости осуществляется защита одного права за счет другого.

Крайняя необходимость имеет место в ситуациях, когда работник причиняет вред имуществу работодателя для устранения опасности, угрожающей жизни и здоровью людей, имуществу других организаций, то есть сознательно допускает ущерб имуществу работодателя, предотвращая тем самым больший вред. Жизнь и здоровье человека всегда расценивается как большее благо по сравнению с имуществом любой ценности. Например, водитель совершает аварию, чтобы

избежать наезда на пешехода, который в нарушение правил дорожного движения оказался на проезжей части.

За ущерб, возникший в результате исполнения приказа или распоряжения работодателя, ответственность несет лицо, отдавшее приказ или распоряжение, исполнение которого впоследствии привело к возникновению ущерба. В то же время работник, причинивший ущерб при исполнении заведомо незаконного приказа или распоряжения, отвечает на общих основаниях с лицом, издавшим такой приказ, в том числе обязан будет полностью или частично возместить причиненный работодателю ущерб с учетом степени вины.

Трудовой кодекс содержит новые требования к должностным лицам. Согласно ч. 2 ст. 243 Трудового кодекса материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. На основании ст. 277 Трудового кодекса руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

5. Виды материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности — ограниченную и полную материальную ответственность, которая, в свою очередь, может быть индивидуальной либо коллективной (бригадной).

При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее установленных пределах. Как уже упоминалось, согласно ст. 241 Трудового кодекса РФ за ущерб, причиненный имуществу работодателя, работник, по вине которого причинен вред, несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или федеральными законами.

При полной материальной ответственности возмещению подлежит прямой действительный ущерб без ограничения какими-либо пределами, то есть в полном размере. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника лишь в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым 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 токсического опьянения;

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

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных 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 руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Коллективная материальная ответственность может быть введена при наличии следующих условий:

а) работы, при которых вводится коллективная материальная ответственность, выполняются работниками совместно;

б) разграничить ответственность каждого члена коллектива и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности не представляется возможным;

в) работодатель должен создать условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных им материальных ценностей;

г) договор о полной коллективной материальной ответственности заключается в письменной форме между работодателем и каждым членом бригады (коллектива). 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.

До принятия решения о возмещении ущерба работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель создает комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба и формы вины является обязательным. Работник и его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом.

При причинении ущерба несколькими работниками размер вреда, подлежащего возмещению, определяется для каждого из них с учетом вида материальной ответственности, степени вины и обстоятельств причинения ущерба.

Если был заключен коллективный договор о полной материальной ответственности, то все работники, с которыми был заключен такой договор, будут отвечать в равных долях, если не возможно установить конкретного причинителя ущерба и степень вины каждого работника. Для определения размера ущерба работодатель должен предоставить:

- 1) документы, подтверждающие фактическое наличие имущества в исправном состоянии;
- 2) документы, подтверждающие, что помещение, в котором находилось имущество, находится в исправном состоянии;
- 3) документ, устанавливающий режим хранения ценностей и режим хранения ключей от данного помещения;
- 4) документы, подтверждающие утрату, повреждение либо порчу имущества.

Фактическое наличие имущества или других ценностей определяется посредством проведения инвентаризации или ревизии. Инвентаризация может быть как плановая (проводится через определенный период времени), так и внеплановая. В том случае если материально ответственный работник сам обнаружил недостачу или отсутствие вверенных ему ценностей, он имеет право сам потребовать от работодателя проведения инвентаризации.

При определении размера ущерба необходимо выявить, не установлены ли для данного вида продукции (товара) нормы потерь (естественной убыли), то есть такого допустимого нормативными актами уменьшения первоначального веса и объема ценностей в процессе реализации, хранения и транспортировки, которое является результатом естественных свойств.

По результатам инвентаризации составляется акт и протокол, которые подписываются членами комиссии. Помимо инвентаризации одним из распространенных способов выявления ущерба является ревизия. В зависимости от поставленной цели различают следующие виды ревизий: плановые и внеплановые, полные и частичные, ведомственные и вневедомственные, выборочные, повторные, дополнительные. Целью ревизии является анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. В случае выявления незаконных хозяйственных операций, необходимо определить субъекта, проводившего хозяйственную операцию, и субъекта, давшего распоряжение, а также устанавливать размер материального ущерба.

Ущерб может быть выявлен и в ходе аудиторской проверки. Основной целью аудиторской деятельности является установление достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности организации и соответствие совершенных им финансово-хозяйственных операций нормативным актам, действующим в РФ.

Аудитор формирует независимое мнение о финансовой отчетности клиента, информирует собственников об объективном состоянии фирмы, оказывает консультационную помощь в налаживании бухгалтерского учета, по анализу хозяйственной деятельности, налогообложению. При рассмотрении споров в суде, по ходатайству сторон суд может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

6. Порядок привлечения работников к материальной ответственности.

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.

Порядок привлечения к ответственности зависит от величины причиненного ущерба:

1) если размер ущерба не превышает размера среднемесячного заработка работника, то ущерб возмещается по распоряжению работодателя;

2) если же размер ущерба превышает среднемесячный заработок, то работник привлекается к материальной ответственности в судебном порядке.

Распоряжение работодателя о привлечении работника к материальной ответственности должно быть вынесено не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Если размер ущерба превышает среднемесячный заработок, привлечение работника к материальной ответственности осуществляется посредством подачи искового заявления в суд по месту жительства работника. Исковое заявление должно быть обоснованным, в нем следует указать, в чем конкретно выразился прямой действительный ущерб, подлежащий возмещению, отразить наличие противоправности с указанием конкретных норм права, которые были нарушены, отметить, в чем выражалась вина работника, причинно-следственная связь.

К исковому заявлению должны быть приложены необходимые документы, подтверждающие наличие и исправное состояние имущества, порчу или недостачу имущества (акт ревизии), режим хранения имущества, исправность помещения, в котором хранилось данное имущество, обстоятельства причинения ущерба. Например, если работник причинил ущерб в нетрезвом состоянии, приложить результат анализа крови, акт о появлении работника в нетрезвом состоянии, копии бухгалтерских документов, подтверждающие расчет ущерба, подлежащего возмещению. В зависимости от характера заявленных требований к исковому заявлению могут быть приложены или затребованы судом и иные документы. Ограничение размеров удержаний из заработной платы установлены ст. 138 Трудового кодекса РФ. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

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

Глава 13. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук — психологии, социологии труда, экономики, трудового права. Как правовая категория, дисциплина труда выступает в четырех аспектах — как один из принципов трудового права, как элемент трудового правоотношения, как инструмент трудового права и как фактическое поведение.

Дисциплина труда выражается в совокупности правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и администрации, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей. При этом дисциплина труда тесно связана с технологической и производственной дисциплиной.

Для обеспечения трудовой дисциплины в трудовом законодательстве используются следующие методы:

- 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы;
- 2) метод сознательного отношения к труду;
- 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде;
- 4) по отношению к отдельным недобросовестным работникам используется метод принуждения, выражающийся в применении к нарушителям мер дисциплинарного и общественного воздействия.

К дисциплинарной ответственности работники привлекаются за совершение дисциплинарного проступка. *Дисциплинарным проступком признается противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение правил внутреннего распорядка.* Т.е. дисциплинарная ответственность применяется за нарушение трудовой, учебной, служебной и воинской дисциплины. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности — это право, а не обязанность работодателя. Целью привлечения к дисциплинарной ответственности является не только наказание виновного, но и воспитание других работников. Законодательством определен порядок обжалования дисциплинарного взыскания, сроки его применения и действия, порядок досрочного снятия. Определенную специфику имеет дисциплинарная ответственность работников гражданской авиации, железнодорожного транспорта, военнослужащих в соответствии с уставами о дисциплине, а также дисциплинарная ответственность судей и некоторых других должностных лиц, дела о проступках которых рассматриваются и решаются специальными дисциплинарными коллегиями.

Дисциплинарная ответственность включает следующие стадии:

- 1) обвинение определенного лица в совершении конкретного дисциплинарного проступка;
- 2) исследование обстоятельств дела о правонарушении;
- 3) принятие решения о применении или неприменении санкций, выбор в ее пределах конкретной меры взыскания;
- 4) исполнение взыскания, назначенного правонарушителю;
- 5) своеобразным последствием применения штрафной санкции является «состояние наказанности», влекущее некоторые правоограничения и более строгую ответственность при рецидиве.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Привлечение к дисциплинарной ответственности допускается при наличии:

- а) вреда, причиненного трудовой дисциплине;
- б) противоправности;
- в) вины;
- г) причинно-следственной связи между противоправным поведением и вредом, причиненным трудовой дисциплине.

Причиненный вред не всегда может быть выражен в наличии материального ущерба. Вред причиняется самому порядку в организации, то есть трудовой дисциплине, и заключается в возникновении негативной мотивации у других работников. Противоправность заключается в том, что работник в результате своего действия или бездействия не выполнил трудовые обязанности или нарушил правила внутреннего трудового распорядка.

В приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности следует указать, в чем конкретно выражена противоправность, то есть какие нормы права были нарушены. Незнание работника своих должностных обязанностей не освобождает его от ответственности. Если должностная инструкция работника изменяется в период его работы, то с этими изменениями он должен быть ознакомлен под роспись.

Основанием для освобождения от дисциплинарной ответственности является:

1. Действие непреодолимой силы — например, работник опоздал на работу вследствие наличия больших снежных заносов на дороге, наводнения и т. д.;

2. Наличие крайней необходимости или необходимой обороны — например, работник не явился на работу вследствие того, что оказывал помочь в тушении пожара;

3. Отсутствие одного из условий привлечения к дисциплинарной ответственности, например, противоправности — работника нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанности, не предусмотренной его трудовым договором.

4. Неисполнение работодателем обязанностей по созданию работникам надлежащих условий труда.

Трудовым кодексом предусмотрены следующий порядок процедуры наложения дисциплинарного взыскания:

- а) срок наложения взыскания,
- б) наличие письменного объяснения,
- в) приказ о применении дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Днем обнаружения проступка является день, когда непосредственный руководитель узнает о его совершении. День совершения правонарушения устанавливается по документам, например, по табелю учета рабочего времени и показаниям свидетелей. Работодатель обязан взять у работника письменное объяснение по факту дисциплинарного нарушения. Если работник отказывается давать объяснения, то в присутствии его и двух свидетелей составляется акт об отказе давать письменные объяснения. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа от подписи приказом оформляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание считается наложенным правомерно, если были соблюдены все условия привлечения к ответственности и процедура привлечения к ответственности. По общему правилу дисциплинарное взыскание действует в течение 12 месяцев с момента его наложения. Если работник совершил новый дисциплинарный проступок и был привлечен к дисциплинарной ответственности, то срок

действия первого взыскания продлевается до окончания срока второго дисциплинарного взыскания.

Взыскание может быть снято автоматически либо по распоряжению работодателя. Взыскание снимается автоматически при увольнении работника и при истечении срока действия взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не вносятся. Для защиты работников от злоупотреблений работодателя законодатель устанавливает, что за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 Трудового кодекса РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Комиссию по трудовым спорам организации, и в Государственную инспекцию труда.

Специальная дисциплинарная ответственность.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, по мерам дисциплинарного взыскания, кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, по установленному порядку обжалования взысканий.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. В указанных актах о дисциплине предусматриваются более строгие меры взыскания, чем перечисленные в ст.192 Трудового кодекса РФ.

Так, например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, которое с некоторыми изъятиями распространяется и на работников метрополитена, предусматриваются следующие виды взысканий:

1) лишение машиниста свидетельства на право управления автомобилем, мотор-вагонным подвижным составом на срок от трех месяцев до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок. Указанное дисциплинарное взыскание может быть применено за совершение машинистом, помощником машиниста проступка, который создавал угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей;

2) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий

промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, с предоставлением с согласия работника другой работы

Перед восстановлением работника на работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, он должен выдержать установленные испытания. В том случае, если работник дважды не выдержит эти испытания, он переводится с его согласия на другую работу, а при отказе от перевода может быть уволен в соответствии с п.3 ст.81 Трудового кодекса. Испытания не проводятся, если перерыв в работе, связанной с движением поездов или маневровой работой, не превысил трех месяцев.

Другим нормативным актом — Уставом о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденным постановлением Правительства РФ 10.07.1998 г., предусмотрены следующие виды дисциплинарного воздействия:

- 1) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 2) перевод с согласия работника на другую нижеоплачиваемую работу или другую нижестоящую должность на срок до 3 месяцев;
- 3) перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;
- 4) освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением с согласия работника иной работы с учетом профессии (специальности);
- 5) увольнение за однократное нарушение законодательства РФ в области использования атомной энергии из числа нарушений, предусмотренных ст.61 Федерального закона «Об использовании атомной энергии», если последствия этого нарушения создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей.

Специальную дисциплинарную ответственность несут государственные служащие в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственной службы в Российской Федерации» от 31.07.1995 г.

Государственный служащий несет ответственность за должностной проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, в т.ч. однократное нарушение дисциплины в системе государственной службы. К последнему относится нарушение федеральных законов, указов президента РФ, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов.

Словарь

Аванс – 1) часть заработной платы, выплачиваемая работнику за работу в первой половине месяца до окончательного расчета в конце месяца. Размер аванса и сроки его выплаты определяются в коллективном договоре.

2) денежная сумма, выплачиваемая работнику в счет компенсаций в связи со служебной командировкой и переездом на работу в другую местность. В течение 3 дней по возвращении из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах. К авансовому отчету прилагаются: командировочное удостоверение с отметками о времени выбытия в командировку, прибытия в пункт назначения, выбытия из него и прибытия к месту работы, документы о найме жилого помещения и фактических расходах по проезду к месту назначения и обратно. Неизрасходованные работником суммы аванса подлежат возврату организации.

Работникам, переезжающим в связи с переводом в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи, расходы по провозу имущества, суточные, заработка плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, а также за время нахождения в пути.

3) денежная сумма, выплачиваемая работнику для расходов на хозяйственные нужды организации. Работник обязан отчитаться за его использование

Задолженность работника по авансовым суммам, выданным в счет заработной платы на служебную командировку или хозяйственные нужды, погашается по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, если работник не оспаривает основания и размер удержаний (ст.137 ТК РФ).

Администрация – должностные лица, осуществляющие функции организации и управления трудом и персоналом и обладающие властно-распорядительными полномочиями (руководители организаций, заместители руководителя главные специалисты, руководитель структурных подразделений, которым делегированы управленические полномочия).

Аккордная оплата труда - разновидность сдельной оплаты труда, при которой размер оплаты определяется не за единицу работы, а за ее отдельные этапы или за всю работу. Аккордная оплата труда устанавливается для бригады, состоящей из работников разных специальностей, в аккордном наряде на основе действующих норм труда

и расценок. Между рабочими бригады при аккордной оплате труда заработка распределяется пропорционально отработанному каждым времени в соответствии с присвоенным разрядом.

Аморальный проступок – проступок, не совместимый с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательных функций, является в соответствии с п.8 ст.81 основанием для прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора по указанному основанию не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом. Как аморальный проступок работника, выполняющего воспитательные функции, расценивается появление его в нетрезвом состоянии в общественных местах, неправомерное поведение в быту, вовлечение несовершеннолетних в пьянство и т.д.

Аттестация – проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе. Аттестация проводится периодически (один раз в 2-5 лет) на основании нормативных правовых актов, регламентирующих порядок и условия проведения аттестации, принимаемых либо в централизованном порядке (как, например, Положение о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта, утв. Минтранспорта РФ и Минтруда РФ 11.03.94 г.), либо в локальном (Положение о порядке и сроках проведения аттестации, утверждаемое руководителем организации).

Безработица – незанятость трудоспособных граждан, желающих иметь работу. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Безработными могут быть признаны только трудоспособные граждане, достигшие 16 летнего возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ не назначена трудовая пенсия по старости (по возрасту) или за выслугу лет. Не относятся к трудоспособным граждане, являющиеся инвалидами 1-ой группы. Безработным не может быть признан гражданин, работающий по трудовому, гражданско-правовому, авторскому договору, в кооперативе на основании членства, обучающийся на очном отделении в профессиональном учебном заведении и т. д., а также граждане, осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Бригадная (коллективная) материальная ответственность за причинение вреда - разновидность полной договорной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей переданных группе работников. Бригадная материальная ответственность вводится в случаях, когда в связи с совместным выполнением бригадой работников работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним индивидуальный договор о полной материальной ответственности. При такой ответственности ущерб, причиненный работодателю, возмещается полностью, но за счет всех членов бригады.

Восстановление на работе - это возвращение неправомерно уволенного или переведенного работника в прежнее правовое положение, которое существовало до незаконного прекращения или изменения трудового правоотношения. В соответствии со ст.394 Трудового кодекса РФ в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник органом, рассматривающим трудовой спор должен быть восстановлен на прежней работе, т.е в той же самой организации и структурном подразделении, по прежней специальности или должности, с теми же условиями труда и размером оплаты.. Со дня незаконного увольнения или перевода в пользу работника с организации взыскиваются денежные суммы за все время вынужденного прогула или разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Решение о восстановлении незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению, т.е. на следующий день после его вынесения и еще до вступления в законную силу. В случае неисполнения решения, работодатель может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законом.

Вредные и тяжелые условия труда – характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работника или его потомство. К **вредным производственным** факторам относятся:

физические (температура, влажность и подвижность воздуха, неионизирующие электромагнитные излучения, статические, электрические и магнитные поля, ультразвук, вибрация);

химические (антибиотики,, витамины, гормоны, ферменты);

биологические (патогенные микроорганизмы, белковые препараты);

факторы трудового процесса, характеризующие напряженность труда (интеллектуальные, сенсорные и эмоциональные нагрузки, режим работы).

Наличие факторов трудового процесса, характеризующих тяжесть физического труда в объеме, превышающем допустимые физические нагрузки, позволяет говорить о **тяжелом физическом труде**, могущем вызвать стойкие функциональные нарушения, которые приводят в большинстве случаев к росту заболеваемости и появлению начальных признаков профессиональной патологии. Условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм профессиональных поражений считаются **опасными**.

Временная нетрудоспособность – невозможность выполнения работником трудовых обязанностей из-за болезни (травмы), а также в случаях, когда работник сохраняет трудоспособность, но освобождается от работы по определенным причинам социального или профилактического характера (при необходимости ухода за больным членом семьи, карантине). Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность и подтверждающим временное освобождение от работы, является *листок нетрудоспособности*. Утраченный за период временного освобождения от работы заработка компенсируется выплатой соответствующего пособия за счет средств Фонда социального страхования.

Временные работники – работники, принятые на работу на срок до 2 месяцев. При приеме на работу в качестве временных работников испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Закон закрепляет следующие виды времени отдыха: а) перерывы в течение рабочего дня (смены); б) ежедневный отдых (междусменный перерыв); в) еженедельный отдых (выходные дни); г) ежегодные нерабочие праздничные дни; д) ежегодный отпуск.

Вынужденный прогул – время, в течение которого работник вследствие неправомерных виновных действий работодателя не может выполнять трудовую функцию

Выходное пособие - единовременная денежная сумма, которая выплачивается работнику в установленных законом случаях при прекращении трудового договора.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка предусмотрена в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации(п.2 ст.81 ТК РФ);

2) когда трудовой договор прекращается в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, если это нарушение лишает работника возможности продолжить работу и допущено не по его вине (ч.3 ст.84 ТК РФ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

1) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пп.а п.3 ст.81 ТК РФ);

2) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 ТК РФ);

3) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 ТК РФ);

4) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 ст.77 ТК РФ).

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - дни отдыха, установленные правилами внутреннего трудового распорядка либо графиками сменности. В соответствии со ст.110 ТК РФ работники имеют право на два выходных дня в неделю при 5-ти дневной и один выходной день – при 6-ти дневной рабочей неделе. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 42 часов. Общим выходным днем как при 5-ти дневной, так и при 6-ти дневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при 5-ти дневной рабочей неделе определяется коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд. Выходные дни в различные дни недели предоставляются в тех случаях, когда по технологическим или производственным причинам невозможно предоставить работникам общий выходной день (это относится к работникам непрерывно действующим предприятиям).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. По решению Правительства РФ выходной день может быть перенесен на другой день недели, с тем, чтобы присоединить его к праздничным дням. В этом случае продолжительность работы в этот

день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Если работник по распоряжению работодателя привлекается к работе в свой выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, установленные законом, обеспечивают реализацию предоставленных работникам прав и могут носить как нематериальный (предоставление другой работы, сохранение места работы), так и материальный характер (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, служебной командировки).

Государственное социальное страхование - это система социальной защиты работников, основанная на страховых взносах, гарантирующая получение денежного дохода в старости, в случае болезни, инвалидности. Таким образом, это организационно-правовой и финансовый механизм, посредством которого происходит перераспределение общественных доходов в пользу нетрудоспособных членов общества. Система государственного социального страхования состоит из трех самостоятельных систем страхования: пенсионного страхования, медицинского страхования, социального страхования, каждая из которых обеспечивает защиту от определенного вида социального риска.

Государственный инспектор по охране труда – это должностное лицо государственной инспекции труда, осуществляющее надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Государственный правовой инспектор труда – должностное лицо государственной инспекции труда, осуществляющее надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. На должность государственного правового инспектора труда назначается лицо, имеющее высшее юридическое образование и стаж практической работы не менее 3 лет.

Государственный служащий - гражданин РФ, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности, отнесенной к государственной службе, за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта РФ.

График отпусков – локальный нормативный акт, фиксирующий очередность предоставления ежегодных отпусков, которая устанавливается администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется и утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика необходимо соблюдать следующее правило – отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. Работодатель обязан уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели.

График сменности – расписание выходов на работу, в котором устанавливаются время начала и окончания работы, ее продолжительность, порядок перехода работников из одной смены в другую и т.п. Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Денежная компенсация за отпуск – денежная сумма, выплачиваемая работникам взамен неиспользованного ими отпуска. При прекращении трудового договора независимо от основания увольнения работник должен получить компенсацию за все неиспользованные ко дню увольнения отпуска. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержание не допускается, если работник увольняется в связи:

- 1) ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ);
- 2) сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 3) несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья (пп.а п.3 ст.81 ТК РФ);
- 4) смены собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера (п.4 ст.81 ТК РФ);
- 5) с призывом или поступлением на военную службу (п.1 ст.83 ТК РФ);
- 6) с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ст.83 ТК РФ);
- 7) с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст.83 ТК РФ);

8) со смертью работника или работодателя – физического лица, а также признанием судом работника или работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ст.83 ТК РФ);

9) с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п.7 ст.81 ТК РФ).

Неиспользованная часть отпуска работающего сотрудника, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

Дисциплинарный проступок - это противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение правил внутреннего распорядка.

Дисциплинарная ответственность – применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершенный им дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность это и обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания. Различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. К общей могут быть привлечены все работники Общая дисциплинарная ответственность предполагает применение к нарушителю трудовой дисциплины дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст.192 ТК РФ и в правилах внутреннего трудового распорядка. Такими взысканиями являются: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Специальная дисциплинарная ответственность вводится уставами и положениями о дисциплине и отдельными нормативными актами для конкретных категорий работников. Предусмотренные в них дисциплинарные взыскания отличаются от общих взысканий по содержанию и порядку применения. Специальные дисциплинарные взыскания применяются не только за дисциплинарные проступки, но и за проступки, не совместимые с достоинством совершивших их (судьи, прокурора, следователя).

Дифференциация трудового права – различия в правовых нормах, обусловленные местом, условиями работы, правовым статусом организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, половозрастными особенностями работника и другими факторами. Дифференциация трудового права проявляется в законодательстве, где имеются нормы с всеобщей сферой действия и нормы, действие которых ограничено определенным кругом лиц или определенных видом отношений.

Договор коллективный – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем. Содержание и структура коллективного договора определяется работниками и работодателем самостоятельно. В него могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, индексации заработной платы, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда работников, добровольного и обязательного медицинского и социального страхования.

Должностной оклад – ежемесячный размер повременной оплаты труда, устанавливаемый, как правило, для руководителей, специалистов и служащих.

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам – составной элемент системы оплаты труда работников. Основу системы оплаты труда работников составляют тарифные ставки и должностные оклады, с помощью которых устанавливаются различия в оплате труда сложного и простого, более квалифицированного и менее квалифицированного. Целевое назначение надбавок и доплат – стимулирование работников к достижению более высоких качественных показателей в труде. Самыми распространенными доплатами и надбавками являются: за профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за длительный непрерывный стаж работы, за классность, за совмещение профессий (должностей) за руководство бригадой, за увеличение объема выполняемых работ, за высокую квалификацию, за знание иностранных языков.

Дополнительные отпуска – оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам при наличии определенных обстоятельств дополнительно к основному отпуску и сверх него. В основе права на дополнительный отпуск лежит: работа по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, в сверхурочное время, повышенная нагрузка работы в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – определенное число свободных от работы дней (помимо выходных и праздничных нерабочих дней) предоставляемых работнику ежегодно для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора

Заместительство временное – исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями. Это допускается в случаях, когда у замещаемого работника нет штатного заместителя и когда отсутствие работника вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими причинами.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им трудовой доход.

Запрещение дискриминации в сфере труда – одно из основных начал трудового законодательства, направленное на обеспечение равенства всех граждан при реализации ими трудовых прав и обязанностей.

Заработка плата – вознаграждение, получаемое работником за труд по найму. Получение оплаты за свой труд – основное право работника, которому корреспондирует основная обязанность работодателя – выплата заработной платы.

Индексация оплаты труда – установленный на государственном уровне механизм увеличения денежных доходов работников в целях поддержания их покупательной способности в условиях роста потребительских цен. Для индексации используется индекс потребительских цен на продовольственные и непродовольственные товары, а также на платные услуги – обобщенный показатель их увеличения за определенный период.

Индивидуальный трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, а также условий трудового договора, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

Инструктаж по охране труда – обучение безопасным методам и приемам работы вновь поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу либо приступающих к использованию новых для них технических средств. Для работников, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по

охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией.

Исчисление среднего заработка – порядок определения заработной платы, выплачиваемой работнику в случаях, предусмотренных законодательством, а также учитываемой для выходного пособия и иных выплат.

Квотирование рабочих мест – минимальное число рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан (в процентах от среднесписочной численности работников организации), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. В число квоты включаются и рабочие места, на которых уже работают граждане указанной категории. В случае невозможности создания или выделения рабочих мест для граждан в счет установленной квоты работодателя обязаны для этой цели арендовать рабочие места или произвести соответствующие отчисления в местный бюджет для оплаты стоимости квотируемых рабочих мест в других организациях.

Коллективные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Конвенции и рекомендации МОТ – основные акты международно-правового регулирования труда. По своему содержанию конвенции и рекомендации МОТ принято классифицировать по следующим группам:

- акты об основных правах и свободах человека в области труда;
- акты об обеспечении занятости и защите от безработицы;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по технике безопасности и промышленной санитарии;
- акты о сотрудничестве организаций работников, работодателей, государства о мирном разрешении трудовых конфликтов.

Конкурс – особый порядок подбора кадров на определенные должности в соответствии с решением коллегиального органа (ученого совета, конкурсной комиссией и т.д.).

Листок нетрудоспособности – документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность граждан и подтверждающий временное освобождение от работы. Он является основанием для обеспечения пособием по временной нетрудоспособности.

Локаут – увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства.

Массовое высвобождение - увольнение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников за определенный календарный период.

Материальная ответственность сторон трудового договора - это обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного действия в размере и порядке, определенном трудовым законодательством

Миграция - совокупность различных по своей природе территориальных перемещений населения, сопровождающихся изменениями места жительства. Трудовая миграция, или миграция рабочей силы представляет собой движение трудоспособного населения с целью трудоустройства.

Минимальный размер оплаты труда – установленный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке должен быть выплачен каждому работнику, полностью отработавшему установленную на этот период норму времени и выполнившему свою норму труда. В соответствии со ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда не должен быть менее величины прожиточного минимума.

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

Надомники – лица, заключившие трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом из

материалов организации и использованием орудий и средств труда, выделяемых организацией либо приобретаемых надомником за счет средств этой организации. По соглашению сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для организации работы на дому (электроэнергия, вода и т.п.)

Ненормированный рабочий день – особый режим рабочего времени отдельных работников, обусловленный спецификой и характером их труда, при котором допускается при необходимости в отдельные дни работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день может вводиться для лиц административного, управленческого, технического или хозяйственного персонала; для работников, труд которых не поддается учету во времени и некоторых других

Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе – это объективная неспособность работника вследствие недостаточной квалификации или по состоянию здоровья систематически выполнять должным образом трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором.

Нормы подъема и перемещения тяжестей вручную – закрепленные в нормативных актах предельно допустимые физические нагрузки на одного человека, выраженные в массе перемещаемого груза вручную или в единицах внешней механической работе за смену (в кг/м). Такие нормы установлены для женщин, несовершеннолетних работников и отдельных категорий работников из числа лиц мужского пола.

Отгул – отдых, предоставляемый работникам в качестве компенсации за работу или дежурство в нерабочее время. Работник не вправе самовольно использовать отгул, т.к. это является нарушением трудовой дисциплины. Время использования отгула должно указываться в приказе (распоряжении) администрации о привлечении к работе или дежурству в нерабочее время либо определяться по соглашению сторон.

Отзыв из отпуска – досрочное (с согласия работника) возвращение на работу до окончания срока отпуска по просьбе администрации. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) администрации, в котором до договоренности сторон указывается срок, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. Так как закон не предусматривает права администрации без согласия работника досрочно отзывать его из отпуска, отказ работника, независимо от причины, от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания срока

очередного отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Отпуск без сохранения заработной платы – неоплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам по уважительным причинам . Во время отпуска без сохранения заработной платы за работников сохраняется место работы (должность). Это означает, что в период этого отпуска работника нельзя уволить по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации организации) или перевести на другую работу.

Отпуск по беременности и родам – это исчисляемый в календарных днях период времени, на который работающая женщина освобождается от выполнения трудовых обязанностей для укрепления здоровья и подготовки к родам, восстановления работоспособности и обеспечения материнского ухода за новорожденным ребенком после родов с выплатой за этот период пособия. Продолжительность этого отпуска в общей сложности составляет 140 календарных дней до и после родов.

Отпуск по уходу за ребенком – период времени, на который, как правило, женщина, имеющая ребенка, по ее желанию освобождается от выполнения трудовых обязанностей для ухода за ним до достижения ребенком возраста 3 лет. Этот отпуск может быть использован полностью либо по частям. Отец ребенка, бабушка, дед или другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком, также могут использовать этот отпуск. Указанные отпуска предоставляются по заявлению работников и оформляются приказом работодателя.

Перевод на другую работу – поручение работы, не соответствующей той, которая была обусловлена трудовым договором, а также изменение существенных условий труда, если эти изменения не связаны с изменением в организации производства и труда

Повременная система оплаты труда – одна из систем оплаты труда когда труд оплачивается по проработанному времени. В основном применяется для оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих.

Полная материальная ответственность – один из видов материальной ответственности, предусматривающий возмещение работником причиненного организации ущерба в полном размере без ограничения заранее определенным пределом

Пособие по временно нетрудоспособности – денежная выплата за счет средств Фонда социального страхования, компенсирующая утраченный работником заработка при временном освобождении от работы в связи с болезнью и по другим предусмотренным законодательством причинам

Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе. Различают два вида премий:

1) премии, выплачиваемые сверх основного заработка определенному кругу работников на основании заранее установленных в положении о премировании показателей и условий;

2) премии, выдаваемые на основе общей оценки труда работника вне систем оплаты труда

Примирительные процедуры – способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения

Простой – временная приостановка работы по причинам производственного или организационно-технического характера. Время простоя по виде работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка работника.

Профессиональное заболевание – заболевание, обусловленное профессиональной деятельностью и предусмотренное Списком профессиональных заболеваний, утв. приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 года № 90.

Режим рабочего времени - распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода. Время начала и окончания ежедневной работы (смены), перерывов для отдыха и питания, продолжительность рабочего дня определяются правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности

Санитарные правила – нормативные акты, устанавливающие гигиенические и противоэпидемические требования по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, профилактики заболеваний человека, благоприятных условий его быта, труда и отдыха

Сверхурочные работы - работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, т.е. время работы, превышающее норму рабочего дня или длительность смены по графику. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной, если она выполнена по распоряжению или с ведома администрации.

Сдельная оплата труда – одна из систем оплаты труда, когда труд оплачивается по его результатам. Применяется главным образом для оплаты труда рабочих. При сдельной оплате труда могут быть выявлены и учтены результаты труда одного работника или целого коллектива (бригады).

Служебная или коммерческая тайна – информация, имеющая действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, если к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности

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

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, работы по другой профессии, специальности или должности. Совмещение осуществляется в рамках нормальной продолжительности рабочего времени всегда в одной организации.

Тарифная система – совокупность норм, обеспечивающих дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера. Тарифная система включает следующие основные элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, оклады, тарифную сетку, тарифные и районные коэффициенты.

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности работника. Трудовая книжка ведется на каждого работника, работающего в организации свыше 5 дней.

Трудоустройство – комплекс организационных, экономических, правовых мер, обеспечивающих трудовую занятость граждан.

Удержания из заработной платы – предусмотренные законом основания, при которых с работника удерживается часть заработной платы. Различают удержания из заработной платы по распоряжению администрации и удержания по исполнительным документам, в бюджет и внебюджетные фонды, а также на основании судебных решений

Учет рабочего времени – выявление и фиксация выходов на работу, фактически отработанного каждым работником рабочего времени. Учет рабочего времени является необходимым средством

контроля за выполнением работниками установленной нормы продолжительности труда. Учет может быть поденным, недельным и суммированным.

Фонд заработной платы – совокупность сумм, выплачиваемых организацией работникам в порядке вознаграждения за труд или в связи с трудом (Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утв. постановлением Госкомстата РФ от 10 июля 1995 г. № 89).