**Вопросы к экзамену по курсу «Трудовое право»**

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права
2. Источники трудового права: система, виды, особенности
3. Понятие и виды правоотношений в сфере труда
4. Понятие, содержание, элементы трудовых правоотношений и их отличия от гражданско-правовых правоотношений
5. Правовой статус и виды субъектов трудовых правоотношений
6. Основные понятия, принципы, уровни и формы социального партнерства
7. Стороны социального партнерства и их представители. Органы социального партнерства
8. Коллективные переговоры: порядок ведения, урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах
9. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и особенности действия
10. Соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения: виды, содержание и порядок заключения
11. Понятие и виды занятости
12. Порядок и условия признания граждан безработными. Правовой статус безработного
13. Меры социально-правовой защиты (правовые гарантии) безработных граждан
14. Трудовой договор: понятие, признаки, содержание. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров
15. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление в силу трудового договора
16. Виды трудовых договоров. Основания для заключения срочного трудового договора
17. Испытание при приеме на работу
18. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличия перевода от перемещения
19. Особенности изменения трудового договора вследствие смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности или реорганизации
20. Отстранение от работы: основания и порядок
21. Основания прекращения трудового договора, их классификация
22. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника
23. Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
24. Порядок увольнения в случае сокращения численности или штата работников организации
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
26. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора
27. Особенности оформления увольнения работника
28. Правовые последствия незаконного увольнения
29. Понятие и виды рабочего времени
30. Особенности сокращенного и неполного рабочего времени
31. Особенности сверхурочной работы
32. Особенности режима ненормированного рабочего дня
33. Особенности работы в ночное время
34. Способы учета рабочего времени
35. Особенности вахтового метода организации работ
36. Понятие и виды времени отдыха
37. Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни)
38. Понятие, виды, продолжительность порядок предоставления отпусков
39. Основания и порядок продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска
40. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв работника из отпуска
41. Отпуска без сохранения заработной платы
42. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд
43. Сроки и место выплаты заработной платы. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы
44. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда
45. Основные системы оплаты труда
46. Гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты: особенности
47. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
48. Меры поощрения за труд и порядок их применения
49. Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка
50. Меры дисциплинарного взыскания: порядок их применения и снятия. Срок действия дисциплинарного взыскания
51. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличия от других видов имущественной ответственности
52. Особенности, основания и виды материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
53. Случаи полной материальной ответственности работника. Особенности коллективной (бригадной) материальной ответственности
54. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником
55. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания, порядок и виды возмещения вреда
56. Понятие, значение и содержание охраны труда как правового института
57. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве
58. Основные способы защиты трудовых прав работников
59. Понятие и классификация трудовых споров
60. Понятие, субъекты и подведомственность индивидуальных трудовых споров
61. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС
62. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров
63. Понятие и основания возникновения коллективных трудовых споров. Стороны коллективных трудовых споров и их представители
64. Процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Правовое регулирование забастовки
65. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
66. Особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории РФ
67. Особенности регулирования труда руководителя организации
68. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а также занятых на сезонных работах
69. Особенности регулирования труда совместителей: виды совместительства, продолжительность работы, оплата труда, право на отпуск

**1 Понятие, предмет, метод и система трудового права**

***I***. *Как отрасль права ТП* - совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе применения труда граждан, а также иные взаимосвязанные с ними отношения по поводу применения этого труда.

**II.** *Предмет ТП:*

1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

5) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

6) отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред и б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред.

9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т.п.).

***III***. *Методом ТП*- называется комплекс 6 способов правового регулирования, т.е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного. Соотношение ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и договорного способов, а централизованное нормативное устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться;

2) договорный характер труда и установление его условий. Статья 9 ТК “Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке” предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;

4) участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным правам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

***IV***. Под системой трудового права понимается единство интегрированных правовых норм о труде и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам. Внутренняя структура трудового права традиционно для систем других отраслей права и состоит из Общей, Особенной и Специальной частей.

Общая часть представлена правовыми нормами, определяющими: задачи и предмет правового регулирования; отраслевые принципы; субъектов и их правовой статус в сфере трудовых отношений; источники права и сферу их действия; общие положения, относящиеся ко всем правовым институтам отрасли права. Особенную часть составляет более объемная совокупность правовых норм, которая устанавливает конкретное содержание и пределы проявления общественных отношений, входящих в предмет правового регулирования, и дифференцирована в зависимости от видов этих отношений по правовым институтам.

В настоящее время Особенную часть трудового права образуют нормы: регулирующие собственно трудовые отношения и объединенные в следующие правовые институты: трудовой договор (*контракт*); рабочее время и время отдыха; оплата труда; гарантии и компенсации за труд; охрана труда; особенности труда женщин, молодежи, работников с семейными обязанностями и инвалидов; регулирующие иные взаимосвязанные с трудовыми отношения и составляющие следующие правовые институты: трудоустройство граждан; дисциплина труда; профессиональное обучение непосредственно на предприятии; ответственность сторон трудового отношения за причиненный друг другу ущерб; трудовые споры; льготы для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и норм по охране труда. К Специальной части трудового права относятся международно-правовые нормы, регулирующие трудовые отношения

**2 Источники трудового права: система, виды, особенности.**

Источником трудового права называется Закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли

**І** Источники трудового права представляют собой акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения. Источники трудового права подразделяются на федеральные и локальные.

К федеральным источникам относятся: Конституция Российской Федерации, которая является юридической базой трудового законодательства; Федеральные законы, содержащие нормы трудового права; Трудовой кодекс Российской Федерации; Нормативные Указы Президента РФ, направленные на регуляцию трудовых отношений; Постановления Правительства РФ, регулирующие отношения, составляющие предмет трудового права; Нормативные акты министерств, ведомств и комитетов Российской Федерации; Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по спорным вопросам трудовых отношений. Следует отметить, что акты Пленума Верховного Суда Российской Федерации сами по себе являются источниками права. Они не могут вводить новые нормы или изменять старые. Но в результате обобщения судебной практики Верховный Суд РФ может прийти к выводу о необходимости внесения изменений в действующее законодательство.

К локальным источникам трудового права относятся:нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации; правотворчество органов местного самоуправления; правила внутреннего трудового распорядка, установленные на предприятии; коллективные договоры и соглашения; трудовые договоры; приказы и распоряжения руководителей предприятий и учреждений.Особое место среди источников трудового права занимают акты **Международной организации труда** (МОТ). Российская Федерация признала действие на своей территории пятидесяти двух конвенций МОТ.

***II.*** Система трудового права

Для системы источников трудового права России характерны следующие особенности:

1. В создании актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои трудовые коллективы, профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели.

2. В систему источников трудового права России, обусловленную федеральным характером нашего государства, входят нормативные акты не только федерального ранга, но и акты субъектов Российской Федерации, а также нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, международно-правовые акты по труду, ратифицированные нашей страной (Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН 10 декабря 1948 г., конвенции и декларации Международной организации труда).

Вся система источников трудового права РФ состоит из: *федерального* законодательства, *регионального* (субъектов Федерации), *локального* (на предприятии, в организации) и *международных актов,* которые имеют преимущество перед национальными актами в соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ.

3. В этой системе не только федеральные централизованные акты (законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и др.), определяющие минимальный уровень гарантий трудовых прав, как общих для всех работников, так и специальных для некоторых категорий, но и конституции, законы и иные акты о труде субъектов Федерации, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и расширяющие указанные гарантии, повышающие их уровень. Все они должны соответствовать по содержанию их норм Трудовому кодексу РФ (ст. 5 ТК) и не снижать, а лишь повышать уровень его гарантий.

4. Эта система состоит из общего трудового законодательства, относящегося ко всем работникам всей территории России, и специального, отражающего дифференциацию его норм, распространяющегося на определенные категории работников. В общих актах (ТК и др.) могут быть и специальные нормы (о труде на вредных, опасных работах, труде женщин, подростков и т.д.). Конституция РФ, Трудовой кодекс и федеральные законы о труде имеют верховенство на всей территории России.

5. Вся система делится на законы и подзаконные акты. Законы делятся на основные (Конституция), конститутивные (Декларация прав и свобод человека и гражданина (Ведомости РСФСР, 1992, №52, ст. 1865) и текущие (например Закон РФ от 11 марта 1992 г. “О коллективных договорах и соглашениях”). Законы о труде могут быть кодифицированными, например ТК РФ, и текущими по отдельным институтам трудового права, как указанный Закон “О коллективных договорах и соглашениях”. Следует отметить, что текущие российские законы появились лишь с 1990 г., а до того на территории России действовали в основном союзные законы о труде (кроме КЗоТ РСФСР). В настоящее время их действие продолжается лишь по тем вопросам, которые не урегулированы еще российскими законами. К *подзаконным актам* относятся все, кроме законов, нормативные акты трудового законодательства (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления и приказы нормативного характера министерств, ведомств, как России, так и ее субъектов, нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров).

6. В системе источников трудового права есть и нормативные акты по труду, охране труда специализированных органов (Министерства труда и социальной защиты), а также приказы, правила, инструкции специализированных государственных и профсоюзных инспекций, осуществляющих надзор и контроль за трудовым законодательством, охраной труда (Гострудинспекции, Госпромтехнадзора, Атомнадзора, Санэпидемнадзора и др.).

**III**.Виды трудового права

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:[1]

1) правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;

2) трудовое правоотношение работника с работодателем;

3) правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

5) социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

6) правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;

7) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

***IV***.Особенности трудового права

Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства н дифференциации правового регулирования.

Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника. Единство характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам.

На базе единства регулирования осуществляется его дифференциация, т.е. устанавливаются особенности регулирования труда для отдельных категорий работников.

Такие особенности обусловливаются как объективными факторами (условия труда), так и субъективными (личность работника). К ним относятся:

1. характер и особенности производства (отраслевая дифференциация);

2. физиологические особенности женского организма, его материнская функция по воспитанию малолетних детей;

3. половозрастная, квалификационные и иные особенности работников (субъектная дифференциация);

4. месторасположение организаций (климатические условия районов Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностей и др.) - территориальная дифференциация.

Дифференциация правового регулирования труда по указанным факторам проводится специальными нормами права с отступлением от единых норм, приспосабливающих общие правовые установления к специфическим условиям отдельных категорий работников.

**3 Понятие и виды правоотношений в сфере труда**

***I.***Понятие трудового правоотношения. Это правоотношение представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем , по кот. одна сторона -работник, будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда.

***II.***В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:

1) правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;

2) трудовое правоотношение работника с работодателем;

3) правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

5) социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

6) правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;

7) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

**4 Понятие, содержание, элементы трудовых правоотношений и их отличия от гражданско-правовых правоотношений**

***I.*** Под трудовым правоотношением понимают урегулированное нормами трудового права общественное отношение, складывающиеся между работником и работодателем, в силу которого работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

***II.*** Содержание любого правоотношения, в том числе и трудового, составляют права и обязанности его субъектов. В теории права принято содержание раскрывать через обязанности его субъектов, поскольку им соответствуют, как правило, права другого субъекта.Отражается и в его правовом статусе, поскольку он содержит статусные права и обязанности работника и их гарантии, дополняемые содержанием его конкретного трудового правоотношения. И все вместе определяют правовое положение работника.. Оно состоит из целого комплекса правополномочий одного субъекта и встречных соответствующих обязанностей другого. Специфика его в том, что все правополномочия в нем и обязанности носят личный характер. Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя, так же работодатель не может заменить работника без основания кем-то другим. Как трудовой договор, так и возникшее на его основании трудовое правоотношение всегда индивидуальны и двусторонни. Даже в производственной бригаде каждый член бригады всегда имеет индивидуальное трудовое правоотношение с работодателем и несет личную ответственность за его нарушение. Входят субъективные права и обязанности работников, а также субъективные права и обязанности организаций (предприятий, учреждений и т. д.) При этом они корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого, и наоборот. Например, праву работника на создание здоровых и безопасных условий труда соответствует обязанность обеспечить эти условия, и т.д.Содержание трудового правоотношения определяется его трудовым договором и распространяющимися на работника в результате заключения этого договора трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

***Ш.*** Выделяют следующие элементы трудовых правоотношений:

1.двусторонний договорный характер;

2.организационно-трудовой характер (предполагает вступление гражданина в трудовой коллектив и подчинение его внутреннему трудовому распорядку);

3.возмездность;

4.личный характер (предусматривает самостоятельный труд);

5.регулятивность;

6.длящийся характер.

***IV. 1.2. Отличия трудового правоотношения от гражданско-правовых отношений***

***Трудовое правоотношение надо отличать от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручением, комиссией). Это отличие проводится по трем следующим критериям:***

– при трудовом правоотношении работник включается в данный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;

– предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т.д.);

– в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском трудящийся сам организует и свой труд, и его охрану.

**5 Правовой статус и виды субъектов трудовых правоотношений**

Субъектами трудовых отношений могут быть:

1) граждане (работники), в том числе граждане иностранных государств;

2) работодатели (предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели);

3) трудовые коллективы работников;

4) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;

5) социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и республиканском (в составе РФ) уровнях в лице представителей соответствующих объединений профсоюзов (от работников), от объединений работодателей и от исполнительных органов власти;

6) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством;

7) вторым субъектом трудового правоотношения (работодателем) может быть и гражданин и общественная организация, принимающая в аппарат своего органа работника.

**6 Основные понятия, принципы, уровни и формы социального партнерства**

***I.*** Социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

***II.*** Основные принципы социального партнерства:

• равноправие сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

***III.***Статья 26. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

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

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

***IV***.Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

**7 Стороны социального партнерства и их представители. Органы социального партнерства**

***I.***Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Стороной его может быть орган государственной власти или орган местного самоуправления, если он является работодателем.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом.

Представителями работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель организации или уполномоченные им лица. При заключении или изменении социально-партнерских соглашений на разных их уровнях, разрешении при этом возникших коллективных трудовых споров, деятельности соответствующей трехсторонней комиссии интересы работодателей представляет соответствующее объединение работодателей (ст. 33 ТК).

***II***. органы социального партнерства - комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые сторонами социального партнерства на соответствующих уровнях;

**8 Коллективные переговоры: порядок ведения, урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**

***I.***Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

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

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

***II***.Статья 38. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

***III.*** Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

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

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

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

**9 Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и особенности действия**

***I.*** Статья 40. Коллективный договор

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

***II.***Сторонами коллективного договора являются:

работники в лице их представителей — органов профсоюзов и их объединений, уполномоченных на это уставами, органов общественной самодеятельности, создаваемых и уполномоченных общим собранием (конференцией) трудового коллектива. При этом профсоюзы представляют интересы всех работников, а не только своих членов;

работодатель или уполномоченный им руководитель предприятия, другие лица, определенные уставом или иным правовым актом, в том числе полномочные органы объединений работодателей и иные органы.

***III.*** Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда молодежи, женщин и других работников; добровольное и обязательное медицинское страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора; ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками исполнительных органов; отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременной и полном их выполнении.

***IV.*** Порядок разработки и заключения коллективного договора регламентируется ст.40 - 51 ТК РФ и федеральным законом от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях». Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры(ст. 6 ФЗ № 2490-1). Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон (ст. 7 ФЗ № 2490-1) и оформляются приказом по организации (учреждению) и решением представителей работников. Единый проект рассматривается в подразделениях организации и дорабатываются с учетом поступивших предложений, затем доработанный проект утверждается общим собранием и подписывается сторонами. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

**10 Соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения: виды, содержание и порядок заключения**

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

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

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

Содержание соглашения определяется по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

иные вопросы, определенные сторонами.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

1. **Понятие и виды занятости**

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" определяет **занятость** как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую российскому законодательству и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход.

Занятостью считается деятельность, не противоречащая законодательству РФ.

**Виды занятости** - это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.

В зависимости от уровня использования трудоспособного населения имеется несколько трактовок занятости:

ПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

РАЦИОНАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны.

ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ предполагает отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего, выбранного по совокупности критериев оценки экономической и социальной эффективности.

ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ характеризует верхний предел занятости, который при определенных условиях может быть достигнут в том или ином регионе.

1. **Порядок и условия признания граждан безработными. Правовой статус безработного**

**Безработными** признаются трудоспособные граждане, которые *не имеют работы и заработка*, *зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы*, *ищут работу* и *готовы приступить к ней*. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, 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 его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

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

Право граждан на трудоустройство, т.е. право на выбор места работы, может быть реализовано как путем прямого обращения к работодателям, так и через бесплатное посредничество службы занятости.

1. **Меры социально-правовой защиты (правовые гарантии) безработных граждан**

В соответствии с Законом о занятости населения государство гарантирует безработным:

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

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;

- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Важной гарантией социальной поддержки безработных граждан является положение о том, что период получения пособия по безработице, период участия в оплачиваемых общественных работах и период переезда по направлению государственной службы занятости в другую местность для трудоустройства засчитываются в страховой стаж. Это положение закреплено ст. 11 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации". В соответствии с п. 2 ст. 28 «Закона о занятости населения» время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, не прерывает трудового стажа.

По предложению органов «службы занятости» при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа уволенных в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников (мужчин, не достигших 60 лет, и женщин, не достигших 55 лет, имеющих страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет соответственно) с их согласия может назначаться пенсия до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Названные условия досрочного выхода на пенсию установлены ст. 32 Закона о занятости населения.

Трудовое законодательство гарантирует правовую защиту от необоснованного увольнения, а также предоставляет гарантии и компенсации работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников. Так, в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор (ст. 394 ТК РФ). В соответствии со ст. 178 ТК РФ работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением штата, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником 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. Статья 180 ТК РФ закрепляет норму, в соответствии с которой о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работников под расписку персонально не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, но в этом случае обязан выплатить дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие в связи с истечением периода его выплаты, органами службы занятости и органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости населения).

1. **Трудовой договор: понятие, признаки, содержание. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров**

Современное легальное понятие трудового договора закреплено законодателем в ст.56 ТК РФ: **трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и 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.

Понятие трудового договора необходимо отличать от смежного понятия трудовое правоотношение. **Трудовой договор** - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя, отношения урегулированные нормами трудового права.

Новый ТК РФ отказался от двойного названия **«трудовой договор (контракт)»**, что, по мнению исследователей, позволяет провести четкую грань между **трудовым договором** и **гражданско-правовым договором.**

Необходимость такого разграничения имеет не только теоретический, но и практический интерес, поскольку, на практике, **трудовые отношения** зачастую подменяются **гражданско-правовыми**, и тому много оснований:

-различный правовой статус сторон и ответственность,

-способы расторжения договора,

-преследование (работодателем) целей не предоставления работникам трудовых гарантий и компенсаций,

-уменьшения сумм уплачиваемых платежей по обязательному социальному страхованию (в частности, единого социального налога и страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и т.д.

Итак, для того, что отграничить **трудовой договор** от **гражданско-правового** договора, в теории трудового права выделяются признаки трудового договора.

**Признаки трудового договора:**

- предметный характер трудового договора;

- организационный характер трудового договора.

Предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает сам процесс труда - «живой труд», в то время как объектом имущественных отношений, например, по договору подряда выступает овеществленный труд, его результат. Поэтому, на наш взгляд, имущественный характер договора – не является индивидуализирующим признаком трудового договора.

По трудовому соглашению трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода (по специальности, должности), в то время как в гражданско-правовых отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания (например, договор подряда).

Трудовые отношения предполагают включение трудящегося в личный состав трудового коллектива предприятия (учреждения, организации), где он обязан выполнять установленную меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняясь имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка, в противовес тому, что выполнение заданий по гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, т.е. гражданин выполняет трудовое задание по своему усмотрению и за свой риск.

Прежде всего на практике, необходимо учитывать следующее:

- предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции (работы определенного рода).

- включение работника в штат организации (из определения трудового договора ясно видно, что работник обязуется «соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка», следовательно, он становится частью трудового коллектива).

1. **Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление в силу трудового договора**

Трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности работника и работодателя. Принимая на работу нового сотрудника, работодатель обязан с ним **заключить трудовой договор**. Как и для любого другого договора существуют определенные **правила заключения трудового договора**.

Во-первых, необходимо соблюдать форму трудового договора: **трудовой договор заключается** в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами .

Во-вторых, при **заключении трудового договора** необходимо указать все существенные условия, а именно место работы, трудовая функция, дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор), условия оплаты. Без указания хотя бы одного из перечисленных условий, трудовой договор считается незаключенным.

В-третьих, необходимо отметить, что единого образца трудового договора не существует. Независимо от того, как будет выглядеть трудовой контракт в окончательном варианте, существует определенный перечень пунктов, которые в трудовой договор включать следует в обязательном порядке. К ним относятся:

* Преамбула трудового договора, в которой необходимо указать ФИО работника и наименование работодателя (ФИО работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.
* Предмет трудового договора, в котором необходимо указать выполняемую работником трудовую функцию или занимаемую должность, а также является ли данная работа основным местом работы или работой по совместительству.
* Содержание трудового договора с указанием места работы, дата начала работы, продолжительности испытательного срока (если он есть), характеристики условий труда, Права и обязанности работника.
* Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* Гарантии и компенсации, в этом разделе указываются виды и условия социального страхования, компенсации и льготы работникам;
* Права и обязанности работодателя;
* Права и обязанности работника.

В-четвертых, необходимо определиться с таким важным условием как **срок заключения трудового договора**.

**Трудовой договор заключается** на:

* неопределенный срок;
* определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Причем следует отметить, что **заключение срочного трудового договора** возможно только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В остальных случаях заключается договор с неопределенным сроком действия.

Как показывает практика, во многих организациях работники работают вообще без **заключения письменного трудового договора**. Конечно, это является нарушением трудового законодательства, поэтому работодателю следует оформить трудовым договором в письменном виде уже существующие трудовые отношения, оговорив установленные ст.57 ТК РФ существенные условия.

Любой трудовой договор имеет свою специфику, и при **заключении трудового договора** с принятыми сотрудниками не стоит пользоваться шаблонами, которые содержат лишь общие условия и слабо защищают как права работодателя, так и права работника. Вы можете заполнить специальную форму, указав свои условия трудового договора и скачать образец любого трудового договора, отвечающего всем требованиям ТК РФ, а также Вашим собственным требованиям.

**Определение момента вступления трудового договора, выступает важной гарантией прав работников.**

Под вступлением в силу понимается момент, с которого трудовой договор начинает действовать, применяться, влечь юридические последствия для сторон. Понятие "вступление трудового договора в силу" по своему содержанию в основном совпадает с понятием "заключение трудового договора". Трудовой договор, вступивший в силу, - это договор, "заключенный" надлежащим образом, или в случае, предусмотренном ч. 2 ст. 67 Кодекса, трудовой договор, который "считается заключенным". Заключенный трудовой договор является юридическим основанием для оформления приема на работу в соответствии со ст. 68 Кодекса.

Согласно ст. 61 Кодекса трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Таким образом, общее правило сводится к тому, что:

1) трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем;

2) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя.

Наиболее часто применяется первый вариант вступления трудового договора в силу, то есть после подписания. Но возможны ситуации, когда другой день вступления договора в силу предусмотрен самим трудовым договором (например, договор был подписан 1 марта и в нем стороны сделали оговорку о вступлении договора в силу с 10 марта). Либо возможны случаи, когда прямо предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами (но не законами, а другими актами субъектов РФ) момент вступления трудового договора в силу.

1. **Виды трудовых договоров. Основания для заключения срочного трудового договора**

Специфические признаки трудового договора присущи всем его разновидностям или значительному большинству из них. Вместе с тем, являясь родовым понятием, трудовой договор и регулирующие его нормативные .акты могут связать ту или иную его разновидность с определенной категорией работников и сферой действия, специальными условиями и порядком заключения.

Наличие этих особенностей позволяет классифицировать трудовой договор на его отдельные виды. КЗоТ использует лишь такой критерий классификации, как срок.

Классифицируя договоры по сроку, законодатель называет три их вида:

1) договор на неопределенный срок;

2) срочный договор на определенный срок не более пяти лет;

3) договор на время выполнения определенной работы.

Последний вид договора также ограничен по времени действия, но это время ограничено не календарным сроком, как в срочном договоре, а временем окончания определенной работы (сезонной, временной и т.д.).

**Договор с неопределенным сроком.**

Обычный договор, когда, как правило, обусловливаются сторонами место работы, трудовая функция работника, а во многих (ранее указанных) случаях и размер заработной платы.

Такой договор заключается в большинстве случаев.

**Срочный договор на определенный срок не более пяти лет.**

Перечень оснований для заключения с работниками срочных трудовых договоров предусмотрен ст. 59 ТК РФ. Срочные трудовые договоры могут заключаться:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

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

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если срочный трудовой договор заключен без достаточных оснований, установленных судом, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**17 Испытание при приеме на работу**

Испытание при приеме на работу - это правовой механизм, направленный на оптимизацию взаимоотношений работодателя и работника.В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК испытание при приеме на работу не может быть установлено для:

* - беременных женщин;
* - лиц, не достигших 18-ти лет;
* - лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего, высшего
* - звена и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
* - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по-
* согласованию между работодателями;
* - в иных случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Испытание не может быть установлено для лиц, принимаемых на работу на срок до 2-х месяцев (ст. 289 ТК), т.е. временных, сезонных работников. Трудовой кодекс определяет максимальный срок испытания - три месяца, а в отдельных случаях - шесть месяцев(руководители организаций и их заместители). В соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня.

**18 Понятие и виды переводов на другую работу. Отличия перевода от перемещения**

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

Различают следующие виды перевода:

* постоянный перевод на другую работу (ст. 72, 72.1 ТК РФ);
* временный перевод по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
* временный перевод для замещения отсутствующего сотрудника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
* временный перевод по инициативе работодателя (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ);
* перевод в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
* перевод в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Перемещение от перевода отличается тем, что оно не влечет изменения трудовой функции и поэтому не требует согласия работника. По действующему законодательству все переводы на другую работу по их сроку разделяются на временные и постоянные. Временный перевод – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу, и оно сохраняет за работником его постоянную работу.

Все временные переводы классифицируются в зависимости от причин перевода, которые отличны друг от друга сроком и порядком перевода, на следующие виды:

1) по производственной необходимости;

2) из-за простоя (эти два вида временных переводов обязательны для работника);

3) перевод женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет;

4) по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;

5) по просьбе военкомата для прохождения учебных сборов;

Постоянные переводы.

При переводе на другую постоянную работу условия договора (трудовая функция или место работы, оплата и т.д.) изменяются окончательно, а не временно, т.е. другая работа предоставляется на неопределенный срок, а прежняя не сохраняется.

Такие постоянные переводы в свою очередь могут быть трех видов:

1) в той же организации на другую работу;

2) в другую организацию, хотя бы по той же специальности, квалификации и должности (при этом за работником сохраняется непрерывный стаж и стаж для надбавок за выслугу лет);

3) в другую местность хотя бы и с той же организацией.

Перевод на постоянную работу в другую местность означает:

. перевод в другую местность вместе с организацией;

. перевод на работу в филиал или представительство;

. перевод в другую организацию в другой местности.

**19 Особенности изменения трудового договора вследствие смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности или реорганизации**

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 ст.77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

**20 Отстранение от работы: основания и порядок**

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда России N 1, Минобразования России N 29 <1>;

- не прошедшего в установленном порядке <2> обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование <3> в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**21 Основания прекращения трудового договора, их классификация**

Прекращение трудового договора-. все случаи прекращения трудового правоотношения (соглашение сторон по инициативе работника или администрации, требование профсоюзного органа

- не ниже районного, суда, военкомата, смерть работника) Прекращение трудового договора означает одновременно и увольнение работника. Основаниями, являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения трудового договора. Все эти юридические факты принято подразделять на 2 вида : 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, профсоюзный орган не ниже районного, военкомат), проявляющих инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) события, например смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

**22 Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника**

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

**23 Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1)ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

в) разглашения охраняемой законом тайны (гос.,коммер.служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника и т.д.

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) 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;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**24 Порядок увольнения в случае сокращения численности или штата работников организации**

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

**25 прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Статья 83.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

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

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

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

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

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

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 12 части первой настоящей статьи, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников.(часть третья введена Федеральным законом от 30.12.2006 N 271-ФЗ)

**26 Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора**

Статья 84.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения , если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: 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 работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом; заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**27 Особенности оформления увольнения работника**

Статья 84.1.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**28 Правовые последствия незаконного увольнения**

Работник, незаконно уволенный или переведенный на другую работу, должен быть восстановлен на прежней работе (ст. 394 ТК).

При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации увольнение должно быть признано незаконным. Работник в этом случае признается уволенным по п. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.

По желанию работника вместо восстановления на работе производится изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (инициативе работника) (ч. 4 ст. 394 ТК).

В качестве одного из последствий признания увольнения незаконным выступает выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Все время вынужденного прогула оплачивается полностью независимо от его продолжительности.

При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе или изменение формулировки причины увольнения) может быть вынесено решение о выплате компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда.

Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника.

Моральный вред – это особая правовая категория, физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими трудовые права работника (ст. 151 ГК).

Факт причинения морального вреда незаконным увольнением или переводом доказывается работником. Работник должен указать и размер компенсации, который он желал бы получить.

Окончательное решение о компенсации морального вреда и размере такой компенсации принимает суд (мировой судья).

При определении размера компенсации морального вреда необходимо учитывать степень физических и нравственных страданий.

**29 Понятие и виды рабочего времени**

Статья 91.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.(часть третья введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ) Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Виды рабочего времени:

1) рабочее время нормальной продолжительности;

2) сокращенное рабочее время;

3) неполное рабочее время.

**30 Особенности сокращенного и неполного рабочего времени**

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников .

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**31 Особенности сверхурочной работы**

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Статья 99. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

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

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**32 Особенности режима ненормированного рабочего дня**

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

**33 Особенности работы в ночное время**

Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**34 Способы учета рабочего времени**

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**37 Особенности вахтового метода организации работ**

С принятием ТК РФ труд лиц, работающих вахтовым методом, регулируется главой 47 ТК РФ, а в части, ему не противоречащей, также и «Основными положениями о вахтовом методе организации работ», утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82 (в редакции изменений и дополнений) (далее по тексту — Положение о вахтовом методе работ).

Согласно статье 297 ТК РФ под вахтовым методом понимается особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственно трудовая деятельность. Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения организации, при нецелесообразности выполнения работ обычными методами, а также в целях сокращения сроков строительства объектов, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

На работников таможенных органов Положение о вахтовом методе работ распространено решением Минтруда России от 2 сентября 1995 года № 1747-РБ, и в ГТК РФ данный вопрос регулируется приказом ГТК России от 12 января 1996 года № 22 «Об утверждении Инструкции о порядке применения вахтового метода организации работ в таможенных органах».

Решение о введении вахтового метода организации работ принимается руководителем организации по согласованию с представительными органами работников на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ. Условия организации производства работ при вахтовом методе отражаются в разрабатываемой организацией проектно-технологической документации.

Организация работ вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках). Работа выполняется, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечением преемственности вахтового персонала, сохранности материальных ценностей.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается с их согласия работниками, состоящими в штате предприятий (учреждений, организаций), осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий.

*К работам, выполняемым вахтовым методом, в соответствии со статьей 298 ТК РФ не могут привлекаться* работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Для организованного комплектования вахт кадрами руководители могут переводить сотрудников с их согласия из одного структурного подразделения в другое для выполнения работ вахтовым методом. При этом в приказе о переводе оговаривается, что работодатель обязан предоставить указанным сотрудникам по окончании срока трудового договора прежнюю должность, а при ее отсутствии — другую равноценную должность в том же структурном подразделении.

Доставка сотрудников на вахту осуществляется организованно от места нахождения предприятия (учреждения, организации) до пункта пропуска и обратно экономически целесообразными видами транспорта.

В качестве вахты принимается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. При этом согласно статье 299 ТК РФ продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Соответственно, по истечении месяца работники должны быть заменены другими.

При вахтовом методе организации работ устанавливается, как правило, суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной, более длительный период, но не более, чем за год.

При этом учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством.

В целях исполнения требований статьи 300 ТК РФ работодатель обязан организовать и вести специальный учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается администрацией организации по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, как правило, на год и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

В графиках также предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни межвахтового отдыха. Продолжительность ежедневной работы (смены), как правило, не должна превышать 12 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха сотрудников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

Сотрудникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется исходя из пятидневной рабочей недели и продолжительности рабочей смены. При этом на работах с вредными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленного законодательством сокращенного рабочего времени. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников. Направление работника на вахту не является также и служебной командировкой.

Вопросы оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим вахтовым методом, регулируется главой 47 ТК РФ, а также Положением о вахтовом методе работ.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, согласно статье 302 ТК РФ за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующего постановления Правительства РФ по данному вопросу должен использоваться пункт 3 Постановления Минтруда России от 29 июня 1994 года № 51 «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации».

За каждый день пребывания в местах производства работ в период вахты согласно постановления Минтруда РФ от 29 июня 1994 года № 51, а также за фактические дни нахождения в пути к месту работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка в следующих размерах к месячной тарифной ставке или должностному окладу:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — 75%;

- в районах Европейского Севера, Сибири, Дальнего Востока и районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса — 50%;

- в остальных районах — 30%.

Надбавка в размере 75% независимо от районов производства работ выплачивается работникам строительно-монтажных и приравненных к ним организаций, а также обслуживающих и прочих хозяйств строительно-монтажных организаций, выполняющим работы вахтовым методом.

Во всех случаях величина надбавки за вахтовый метод организации работ не может превышать нормы суточных при командировках на территории РФ.

Исчисление суммы надбавок за вахтовый метод работы осуществляется в следующем порядке:

- при оплате по месячным окладам — оклад соответствующего работника делится на количество рабочих дней данного месяца. Полученная дневная ставка умножается на количество фактических дней пребывания работника на вахте и в пути, и от этой суммы определяется надбавка в установленном размере (в %);

- при оплате по часовым тарифным ставкам — месячная тарифная ставка определяется путем умножения часовой ставки на количество рабочих часов по календарю данного месяца. Дальнейший расчет производится в том же порядке, что и у работников, оплачиваемых по месячным окладам.

**36 Понятие и виды времени отдыха**

Статья 106. Понятие времени отдыха

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

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

**37 Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни)**

*Внутрисменные перерывы* в течение рабочего дня, смены – это обеденный перерыв на всех производствах, а на некоторых (на погрузоразгрузочных, конвейерных и других интенсивных и холодных работах) – еще краткосрочные (5–10 минутные). Эти краткосрочные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

*Междусменный отдых –* это перерыв между рабочими днями, сменами, который обычно продолжается 12–16 часов. Переход из одной смены в другую при сменной работе происходит после выходного дня в соответствии с графиком сменности.

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

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

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Статья 111. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

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

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

*По вопросу, касающемуся переноса выходных дней, совпадающих с праздничными днями, см. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н.*

*В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.*

*В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.*

*Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.*

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**38 Понятие, виды, продолжительность, порядок предоставления отпусков**

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

***Существует ежегодный оплачиваемый отпуск, а также дополнительный оплачиваемый отпуск.***

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.07.2008 N 157-ФЗ.В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

***Дополнительный оплачиваемый отпуск:***

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

**39 Основания и порядок продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска**

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**40 Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв работника из отпуска**

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**41 Отпуска без сохранения заработной платы**

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**42 Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд**

Статья 129. Основные понятия и определения Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**43 Сроки и место выплаты заработной платы. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы**

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями - за счет собственных средств.(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ.

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается: организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями - за счет собственных средств. Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса. После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением. В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях. Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 135. Установление заработной платы Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; 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; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца 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. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса); если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. 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. Не допускается приостановление 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; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.(часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**44 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда**

Статья 146. Оплата труда в особых условиях Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных , сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**45 Основные системы оплаты труда**

**Повременная система оплаты труда**

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий.

Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

При простой повременной системе оплаты труда за основу расчета размера оплаты труда работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

Некоторые организации применяют почасовую и поденную системы оплаты труда как разновидности повременной системы. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

**Сдельная система оплаты труда**

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система оплаты труда подразделяется на:

прямую сдельную

сдельно-прогрессивную

косвенную сдельную

аккордную.

При **прямой сдельной** системе оплаты труда вознаграждение работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам. То есть зарплата определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

При **сдельно-прогрессивной** системе оплаты труда заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы - по более высоким расценкам.

Обязательным условием для работника в этом случае является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемого нормой.

**Косвенная сдельная** система оплаты труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

Данная система основана на том, что размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих.

**Аккордная** система оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на **индивидуальную** и **коллективную.**

При **индивидуальной** сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При **коллективной** (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

**Оплата труда на комиссионной основе**

В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

**Тарифная система оплаты труда**

Используется при оплате труда работников бюджетной сферы

Согласно ст. 143 Трудового кодекса РФ тарифная система оплаты труда включает в себя:

- тарифные ставки;

- оклады (должностные оклады);

- тарифную сетку;

- тарифные коэффициенты.

Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки.

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Тарифная ставка 1-го разряда** определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд - величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

**Тарифный коэффициент** устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда.

Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда. Вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов. Вместе с тем оплата труда в бюджетной сфере устанавливается в централизованном порядке - на основе так называемой Единой тарифной сетки (ЕТС).

**46 Гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты: особенности**

Трудовое законодательство использует сходные, но не равнозначные понятия: гарантийные выплаты, гарантийные доплаты и компенсационные выплаты. Гарантийными выплатами называются предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей. От гарантийных выплат следует отличать гарантийные доплаты. Различие состоит в том, что если выплаты предусматриваются за время освобождения по уважительным причинам от работы, то доплаты устанавливаются в целях предотвращения необоснованного снижения заработка, когда работник выполнял свои трудовые функции.

Компенсационными называются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) работнику расходы, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом в другую местность и т.п. Эти выплаты производятся также при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества при выполнении трудовых обязанностей.

**Гарантийные выплаты**

Гарантийные выплаты могут производиться работникам в случаях освобождения от работы:

- в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (ст. 170 Трудового кодекса РФ);

- в связи с обязательным медицинским обследованием (осмотром) (ст. 185 Трудового кодекса РФ);

- в случаях сдачи крови донорами (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

- и в некоторых других случаях.

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности). Например, работодатель должен освободить работника от работы для явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, общественного обвинителя и общественного защитника, представителя общественных организаций и трудовых коллективов.

Гарантийные выплаты в этих случаях производятся органом, привлекающим работника к выполнению таких обязанностей

**Гарантийные доплаты**

Кроме гарантийных выплат законодательство предусматривает также гарантийные доплаты. К таким доплатам относятся, в частности, доплаты за время простоя, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу и некоторые другие.

Так, трудовым законодательством предусмотрены гарантийные доплаты, обусловленные переводом работника на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, а также в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (ст. 182 Трудового кодекса РФ). По общему правилу при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. Если же такое ухудшение здоровья было вызвано трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, то заработок по прежней работе сохраняется до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Особый случай перевода по состоянию здоровья - предоставление более легкой работы беременной женщине либо женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ). Такой перевод может иметь место по их заявлению при наличии медицинского заключения, подтверждающего необходимость предоставления более легкой работы (либо снижения норм труда). При этом за ними сохраняется средний заработок по прежней работе на все время перевода. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

**Компенсационные выплаты**

Компенсационные выплаты производятся с целью возмещения работнику затрат, произведенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. Это может иметь место при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества при выполнении трудовых обязанностей и т.п.

Служебная командировка согласно ст. 166 Трудового кодекса РФ представляет собой поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы. Однако служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути, не считаются командировкой (например, проводники поездов). Необходимо иметь в виду, что действующим законодательством запрещается направление в служебные командировки некоторых работников, например беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства (до достижения ими возраста 18 лет), а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, допускается только с их письменного согласия.

Согласно ст. 167 Трудового кодекса РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (компенсационные выплаты). В частности, работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются:

суточные за время нахождения в командировке;

расходы по проезду к месту назначения и обратно;

расходы по найму жилого помещения.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Однако размеры таких компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

**Гарантии и компенсации при переезде в другую местность**

При переезде в другую местность по договоренности с работодателем (например, при переводе на другую работу) работникам выплачиваются:

- стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения);

- расходы по провозу имущества;

- суточные за каждый день нахождения в пути;

- единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи;

- заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

Возмещение расходов работникам при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) включает в себя:

- расходы по переезду работника и членов его семьи - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;

- расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена его семьи - в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов железнодорожным транспортом;

- расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника - в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки);

- выплата работнику суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника, ему выдается аванс.

При этом работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины (за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества);

- если он до истечения одного года работы (либо до окончания срока работы, определенного трудовым договором) уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия.

В ряде случаев действующим законодательством предусматриваются и иные компенсационные выплаты работникам. К ним, например, относится предусмотренная ст. 188 Трудового кодекса РФ компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам.

Законом РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" предусмотрена денежная компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 руб. - в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. - в других образовательных учреждениях.

С заявлением о восстановлении нарушенных прав (возмещении материального и морального вреда) можно обратиться в суд, а также в органы федеральной инспекции труда.

**47 Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1) Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2) Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3) В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации 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 органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

5) Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

**48 Меры поощрения за труд и порядок их применения**

СТ.191.Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**49 Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка**

**СТ.192.Дисциплинарный проступок** – противоправное виновное нарушение трудовой или служебной дисциплины работником, за который предусмотрена ответственность в дисциплинарном порядке. Для дисциплинарного проступка характерно неисполнение сотрудником (работником) своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, воинскими уставами и положениями о внутренней дисциплине, должностными инструкциями, вытекающими из трудового договора, заключенного работником с конкретной организацией. Не является дисциплинарным проступком поведение работника, не имеющее отношения к его трудовым обязанностям. Дисциплинарный проступок отличает противоправный характер, то есть такое поведение работника, которое нарушает действующее законодательство, иные нормативные акты о труде. Отказ выполнить неправомерный приказ не является дисциплинарным проступком. Судебная практика расценивает как правомерное поведение неповиновение работника приказу руководителя организации, нарушающему требования Закона. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной является вина со стороны работника. Вина может быть в форме как прямого или косвенного умысла, так и в форме неосторожности. Объектом является внутренний трудовой распорядок. Объективной стороной являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Дисциплинарный проступок всегда есть виновное действие (умышленное или неосторожное). Неисполнение трудовых обязанностей не по вине работника не может считаться дисциплинарным проступком. За совершение дисциплинарного проступка работник привлекается к дисциплинарной ответственности с наложением дисциплинарного взыскания. **Дисциплинарная ответственность** — вид юридической ответственности, основным содержанием которой выступают меры (дисциплинарное взыскание), применяемые администрацией учреждения, предприятия к работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка.

**50 Меры дисциплинарного взыскания: порядок их применения и снятия. Срок действия дисциплинарного взыскания**

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения 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. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**51 Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличия от других видов имущественной ответственности**

Материальная ответственность работника – это обязанность возместить ущерб, причинённый работодателю противоправными виновными действиями или бездействием.

Между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьезные различия, обусловленные особенностями (спецификой) предмета и метода этих отраслей, а также их служебной ролью.

В отличие от гражданского законодательства, в соответствии с которым стороны имущественных отношений, как общее правило, равноправны и любая из них вправе требовать полного возмещения причиненных ей убытков (т.е. как реального ущерба, так и упущенной выгоды), субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. В соответствии с законодательством о труде работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность и возмещает только прямой действительный (реальный) ущерб, тогда как работодатель обязан возместить работнику причиненные ему по его вине убытки в полном объеме.

**52 Особенности, основания и виды материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

Материальная ответственность возлагается на работника только при одновременном наличии следующих условий:1) прямой действительный ущерб;2) противоправность поведения работника, причинившего ущерб;3) наличие причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом;4) вина работника в причинении ущерба. Виды: ограниченная и полная. 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.

**53 Случаи полной материальной ответственности работника. Особенности коллективной (бригадной) материальной ответственности**

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

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

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

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

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, 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 заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

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

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

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

**54 Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником**

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

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

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

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

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

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

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

**55 Материальная ответственность работодателя перед работником**

Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред), возникший вследствие нарушения трудовых прав работников. В юридической литературе выделяются три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от нарушения трудовых прав работника245.

К первой группе относится возмещение имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд.

Вторая группа объединяет случаи возмещения вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с необеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

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

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

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

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

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

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

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

**56 Понятие, значение и содержание охраны труда как правового института**

В ч. 1 ст. 209 ГПК РФ охрана труда определена как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-эк., организационно-техн., санитарно-гиг., лечебно-профилактические, реабилит.и иные мероприятия. Перечисленные мероприятия призваны оградить работников в процессе трудовой деятельности от воздействия вредных производств.факторов и опасных производственных факторов. Под вредным производственным фактором понимается воздействие на работника условий труда, которое может привести к его профессиональному заболеванию. Опасным производственным фактором является воздействие на работника условий труда, которое может привести к травме.

Лишь охрана труда в широком ее понятии способна сохранить жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности. Если какой-то ее компонент (правовой, медицинский, технический или экономический) плохо обеспечивается, то и вся охрана труда не обеспечивается.

Охрана труда является институтом отрасли трудового права, ибо он обладает всеми необходимыми для него конститутивными признаками:- регулирует определенные (однородные) общественные отношения, связанные с обеспечением жизни и здоровья работников;- правовые нормы обладают устойчивостью и обособлены от других институтов отрасли трудового права.

Вместе с тем позитивна и точка зрения об охране труда как комплексном институте российского права, включающем в себя нормы не только трудового, но и конституционного, гражданского, административного, уголовно-исполнительного и уголовного права. Институт охраны труда в трудовом праве имеет определенную структуру и содержание. В ТК РФ он предусмотрен в разделе X и включает в себя:

1) общие положения (глава 33) - основные понятия и основные направления государственной политики в области охраны труда;

2) требования охраны труда (глава 34) государственные требования охраны труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труд

3) организация охраны труда (глава 35) государственное управление охраной труда, государственная экспертиза условий труда, служба охраны труда в организации, комитеты (комиссии) по охране труда;

4) обеспечение прав работников на охрану труда (глава 36) право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;…

*Содержание права на охрану труда* включает ряд прав (возможностей) работника (как бы право в праве):

1) на безопасное рабочее место, защищенное от воздействия опасных или вредных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;

2) на возмещение вреда, если произошло повреждение здоровья работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

3) на получение достоверной информации от работодателя или государственных и общественных органов о состоянии охраны труда на его рабочем месте, о имеющемся риске повреждения здоровья и принятых мерах по его защите от этого;

4) на отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;

5) на обеспечение его бесплатно средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с законодательством за счет работодателя;

6) на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

7) на бесплатную переподготовку за счет работодателя, если приостанавливается или закрывается предприятие, цех, участок либо ликвидируется рабочее место из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случае производственной травмы;

8) на проведение инспектирования соответствующими органами условий и охраны труда, в том числе по запросу работника на его рабочем месте;

9) на обращение с жалобой в соответствующие органы власти и профсоюзы о неудовлетворительных условиях и охране труда;10) на участие в проверке и рассмотрении вопросов об улучшении условий и охраны труда.

Запрещается допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда.

**Работодатель обязан обеспечить:**

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при использовании применяемых в производстве сырья и материалов;

2) применение средств индивидуальной и коллективной зашиты работников;3) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

4) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

5) приобретение за счет собственных средств и выдачу по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (очки, респираторы и т. п.), смывающих и обезвреживающих веществ работникам с вредными и опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением;6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;7) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и применением работником средств индивидуальной и коллективной защиты;8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

9) инструктирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях;10) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

11) расследование в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;12) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;13) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Эти и другие обязанности работодателя в то же время означают и права работников на их обеспечение в сфере охраны труд

**57 Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве**

Расследование и учет несчастных случаев на производстве проводится в соответствии со ст. 227–231 ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 27 февраля 2002 г. № 73

Ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя (его представителя).

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится комиссией в течение 3 дней. Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Установленные сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, учитываются и оформляются как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвовавшими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Острые профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.

Расследование несчастных случаев проводится комиссиями по расследованию несчастных случаев, образуемыми и формируемыми в соответствии с ТК РФ, в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья. Как правило, состав комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

Тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуют государственные инспекторы труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая.

В расследовании несчастного случая у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях госинспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда; вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием его в производственной деятельности; в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

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

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расcследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Несчастный случай в быту или на непроизводственном транспорте не расследуется, он может быть оформлен актом произвольной формы. В акте обязательно указывается причина несчастного случая.

**58 Основные способы защиты трудовых прав работников**

Понятие защиты трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее смыслах. в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение. В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. **Защита трудовых прав** - это различные действия гос.и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении - оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей. Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку он складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается гос-вом. Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка. **Ст 352. Способы защиты трудовых прав и свобод.** Осн.способами защиты трудовых прав и свобод являются: -самозащита работниками трудовых прав; -защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами; -гос.надзор и контроль за соблюдением трудового зак-ва и иных нпа, содержащих нормы трудового права; -судебная защита. Ст.379 ТК указывает, что в целях этой самозащиты работник может: а) отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором; б) отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Надзор и контроль в сфере труда осуществляют:— специально уполномоченные независимые государственные органы и инспекции;— местные органы самоуправления;— министерства, ведомства — внутриведомственный контроль на подчиненных им производствах;— Генеральная прокуратура РФ и подчиненные ей нижестоящие прокуратуры — высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации (ст. 253 ТК).Конституционный Суд РФ реагирует не только на нарушения по применению трудового законодательства, но и по его установлению (например, как он это сделал по поводу незаконности ограничения оплаты вынужденного прогула по ст. 213 КЗоТ), поскольку является высшим судебным органом конституционного контроля.

*Государственный надзор и контроль* за соблюдением трудового законодательства и охраны труда во всех организациях на территории России осуществляет Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда на местах, действующие на основании Положения о ней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 76 (это постановление изменило Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производств

Статьи 371 и 372 ТК предусматривают порядок учета мнения профкома при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**59 Понятие и классификация трудовых споров**

**Трудовые споры** – это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган*. В основе классификации трудовых споров может лежать:*1) **вид правоотношения**, из которого возник спор. Дополнительным определяющим признаком здесь является и субъект (сторона правоотношения), который заявил о своем споре в соответствующий юрисдикционный орган. 2) **характер или предмет спора**, в соответствии с которым следует различать: а) споры о применении норм трудового законодательства, коллективного и трудового договора; б) споры об установлении новых условий труда, неурегулированных законодательством или иными НА; в) споры, связанные с отказом в приеме на работу*. Индивидуальные спор*ы о применении норм трудового законодательства коллективных и трудовых договоров обычно *называют исковыми.* К *спорам неискового характера* относятся разногласия в связи с установлением новых условий труда. Они могут быть и индивидуальными, и коллективными. Классификация трудовых споров имеет значение для определения их подведомственности - для каждой группы установлен определенный порядок рассмотрения и орган, полномочный разрешить этот спор

**60 Понятие, субъекты и подведомственность индивидуальных трудовых споров**

**Ст.381 Индивидуальные трудовые споры** - это неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, о к-х заявлено в орган по рассмотр.индивид.трудовых споров.(суд и ктс)

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

Подведомственность - это определенная компетенция определенных органов по рассмотрению тех или иных видов трудовых споров. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или по их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные. Следовательно, прежде чем обратиться за решением трудового спора, надо знать куда, в какой именно орган следует подать заявление (иск).

**Ст391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах** **.**В судах рассматриваются итс по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением ктс либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию ктс, а также по заявлению прокурора, если решение ктс не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются итс по заявлениям:

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

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

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся ип, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

**Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора**

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

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

**Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу**

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим итс.

Орган, рассматривающий итс, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий итс, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий итс, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий итс, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного фз со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

1. **КТС: порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС**

*Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам*

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в 10 дн срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в ктс назначаются руководителем организации, работодателем - ип. Представители работников в ктс избираются общим собранием) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

По решению общего собрания работников ктс могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и ктс. В ктс структурных подразделений организаций могут рассматриваться итс в пределах полномочий этих подразделений. КТС имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности ктс работодателем.

КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

*Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам*

КТС является органом по рассмотрению ИТС, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными фз установлен другой порядок их рассмотрения. ИТС рассматривается ктс, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

*Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам*

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

КТС обязана рассмотреть ИТС в течение 10 кд со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

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

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

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

**63 Понятие и основания возникновения коллективных трудовых споров. Стороны коллективных трудовых споров и их представители**

*Ст.398. Основные понятия*

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

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

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

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

*Ст.399. Выдвижение требований работников и их представителей.*

Требования, выдвинутые работниками утверждаются на соответствующем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

*Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений*

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

*Статья 401. Примирительные процедуры*

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

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

*Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией*

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

*Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника*

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

*Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже*

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

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

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

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

*Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора*

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

*Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах*

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж. В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

*Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров*

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

*Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора*

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора. ТК указывает, что право работников на забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается способом разрешения коллективного трудового спора. Кодекс не допускает и ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Так, в ст. 413 его указывается, что в соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и **не допускаются забастовки:** а) в период введения военного или ЧС, либо особых мер в связи с этим, в органах и организациях ВС МЧС, скорой и т.п. б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеят. населения, в том случае, если проведение забастовки создает угрозу страны и безопасности Гос., жизни и здоровью людей. Запрещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них. Когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примирительных процедур) принимает в 10-дневный срок Президент РФ. Осуществление работниками, их трудовыми коллективами **права на забастовку возможно**: лишь после прохождения примирительных процедур; при уклонении работодателя от примирительных процедур; когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. Участие в забастовке является добровольным. Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Об объявлении забастовки решение принимается общим собранием работников организации. забастовки, если в них присутствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации. Решение соответствующего органа считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании. При невозможности проведения собрания работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки (ч. 4 ст. 410 ТК). Закон предусмотрел возможность проведения однократной часовой предупредительной забастовки после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

**Права и обязанности спорящих сторон при забастовке**. Работодатель должен быть предупрежден второй спорящей стороной в письменной форме о начале предстоящей забастовки не позднее, чем за 10 календарных дней до ее начала. В решении об объявлении забастовки указываются:– дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество ее участников;– наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников.– предложения (перечень) по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому на производстве в период проведения забастовки. Эти разного уровня перечни и их составление определены ст. 412 ТК. Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает Службу, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры и т.д., используя указанный 10-дневный предупредительный срок до начала забастовки. Забастовку возглавляет избранный собранием работников орган или соответствующий орган профсоюзов. Он вправе созывать собрания работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать соответствующих специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также приостановить забастовку и возобновить ее после приостановления без повторного рассмотрения спора в примирительной комиссии, с посредником или в трудовом арбитраже. О таком возобновлении забастовки он должен предупредить работодателя и Службу не позднее, чем за 3 рабочих дня до забастовки.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения различных примирительных процедур. В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Закон предусмотрел обязательное ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Все действия сторон оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

**Правовые последствия законной и незаконной забастовок**

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку. А данный орган обязан немедленно проинформировать о решении суда участников забастовки. Незаконными признаются забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона, а также забастовки ранее указанных работников, которым закон ограничивает право на забастовку (правоохранительных органов и др.), и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся в этом случае – приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения судом этого вопроса, но не более чем на 10 календарных дней. Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Контроль за выполнением соглашения сторон по коллективному трудовому спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы. Статья 414 ТК предусмотрела определенные гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Для участников забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Тем же работникам, кто не принимает участие в забастовке, но в связи с ней не может выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т.е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка, если на ней выполняются нормы труда, или их тарифной ставки, если эти нормы не выполняются. Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, более льготный порядок выплаты работникам, не участвующим в забастовке Более того, ст. 415 ТК и ст. 19 Закона запрещают локаут, т.е. увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в период забастовки. ***представители работодателя, уклоняющиеся*** от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе те, кто не предоставляет помещения для проведения собраний (конференций) по выдвижению требований или препятствует их проведению, несут дисциплинарную или административную ответственность. На них налагается дисциплинарное взыскание или штраф в размере до 50 мрот, налагаемый в судебном порядке (ст. 20). Такую же ответственность несут представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях.

**64 Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников**

Согласно ст. 265 запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение к-х может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обяз.мед.осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязат.мед.осмотру(Ст. 266). **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** работникам в возрасте до 18 лет предоставляется 31 кд в удобное для них время.(Ст.267). Согласно ст.268, запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхур. работе, работе в ночное время, в вых.и нераб.празднич.дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творч.работников, участвующих в создании и исполнении произведений). **Расторжение тд** с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуаИП) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей гос.инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав(Ст.269).Ст. 270: для работников в возрасте до 18 лет **нормы выработки** устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности раб.времени. Для работников, поступающих на работу после окончания общеобразов.учреждений и образовательных учреждений начального професс.образования, а также прошедших професс.обучение на произв-ве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нпа, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Ст. 271. При повременной **оплате труда** зп работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицами, не достигшими 16 лет.

**65 Особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории РФ**

Фз от 25.07.02 №115-ФЗ "О правовом положении ин.граждан в РФ" устанавливает особенности трудовой деятельности иностр.граждан на территории РФ. Общим условием для получения является достижение 18 лет. Прежде чем заключить тд, работодатель обязан иметь разрешение на привлечение и использование иностр.работников, а иностр.гражданин должен иметь разрешение на работу. Отсутствие разрешений является основанием для прекращения заключенного тд (п. 11 ст. 77 ТК РФ). Разрешение выдается, как правило, на срок до 1 года. По просьбе работодателя действие разрешения после окончания его срока может быть продлено, но не более чем на 1 год. Разрешение не подлежит передаче другим раб-лям. Привлекаемые на основе разрешения иностр.работники не могут быть переведены на работу к другому работодателю. Временно проживающий в РФ иностр.гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание. Иностр. гражданин не имеет права: находиться на гос.или муницип.службе; замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Гос.флагом РФ; быть командиром воздушного судна гражданской авиации; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ, и др. Работодатели, получившие разрешение на привлечение иностр.рабочей силы, обязаны в месячный срок направить в Федер. Миграц. службу России сведения о заключении на основании разрешения тд с иностранными работниками. Если работодатель нарушил установленный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы, орган внутренних дел может приостановить действие разрешения до устранения допущенных нарушений либо аннулировать его. Тд с работниками-иностранцами могут быть прекращены не только по общим основаниям, но и при утрате силы разрешений, являющихся основанием для заключения тд. Если иностранный работник нарушил условия тд, разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано органом внутренних дел, выдавшим данное разрешение. Аннулирование разрешения исключает возможность продолжения трудовой деятельности, поэтому тд с иностранным работником должен быть прекращен.

**66 Особенности регулирования труда руководителя организации**

**Руководитель организации** - физическое лицо, которое осуществляет руководство организацией, выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273). Если с руководителем организации заключается срочный тд, срок действия этого тд определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Трудовым тд с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое). Согласно ст. 276 руководитель организации может работать по совместит. у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юр.лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Руководитель организации несет полную мат.ответств.за прямой действительный ущерб, причиненный организации(ст.277). Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными фз, тд с руководителем организации прекращается по следующим основаниям: 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении тд. 3) по иным основаниям, предусмотренным т.д. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии со ст.278.2 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом тд, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть тд, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц(ст.280).

**67 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор**

Ст.289. При приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается. Эти работники могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в вых. и нерабочие праздничные дни, которая компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере (ст.290). Им предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы(ст.291). Согласно ст. 292 ТК РФ работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 к.д. о досрочном расторжении тд. И работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за 3 кд. Выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено фз, коллективным договором или тд***. Сезонными признаются*** работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев (ст.293 ТК РФ). Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст.295). Согласно статья 296 ТК РФ работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

**69 Особенности регулирования труда совместителей: виды совместительства, продолжительность работы, оплата труда, право на отпуск**

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Может выполняться работником как по месту его основной работы(внутреннее), так и у других работодателей(внешн.). (ст.282 ТК РФ).может быть у неогранич.числа работодат.; в тд указать что по совмест-ву; нельзя до 18лет, на тяжелых или опасных работах; Основное место работы — там, где находится трудовая книжка. **Продолжительность** рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 ч в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение 1 месяца (др. учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст.284). Согласно статье 285 **оплата труда** лиц, работающих по совместит., производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных ТД. При установлении лицам, работающим по совместит. с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместит. в районах, где установлены районные коэфф. и надбавки к ЗП, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. **Ежегодные оплачиваемые отпуска** предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения ЗП соответствующей продолжительности.