|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | ***ЛЕКЦИЯ 1: Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права***   1. Понятие трудового права и его предмет. Место в системе российского права. 2. Метод правового регулирования трудовых отношений. 3. Функции трудового права. 4. Система трудового права.   ***1. Понятие трудового права и его предмет. Место в системе российского права.***  Название отрасли отражает ее связь с трудом. Труд может рассматриваться в различных аспектах, например, как технологический процесс, как общественно-полезная деятельность, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей. Технологический процесс детально регламентирован правилами проведения работ и эксплуатации оборудования. Общественно-полезная деятельность может быть оформлена в виде трудового, гражданско-правового договора, членства в кооперативе.  Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан, как правило, по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, таким образом, трудовое право - это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.  Трудовыми являются отношения по реализации работником своей трудовой функции. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), разрешению трудовых споров.  Трудовое право является частью системы российского права и, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права. Конституционное право является фундаментом всех отраслей, в том числе и трудового права, устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободный труд, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы.  Наиболее обширную сферу пересечения трудовое право имеет с правом социального обеспечения, так как работа по трудовому договору дает право на получение трудовых пенсий, пособий по социальному страхованию. Государственная помощь безработным является формой социальной защиты граждан. Нормативные акты, регулирующие социальную защиту граждан, пострадавших от воздействия радиации, вооруженных конфликтов, устанавливают гарантии при прекращении трудового договора, предоставляют право на дополнительные отпуска. Можно проследить и обратную связь: прекращение трудового договора по инициативе работодателя по виновным основаниям влечет за собой понижение размера пособия по временной нетрудоспособности. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет меры социальной защиты при применении труда инвалидов, женщин, несовершеннолетних.  Пересечением трудового и гражданского права являются отношения по социальному страхованию граждан от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по возмещению вреда, причиненного здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей, а также по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением и переводом.  Уголовным правом предусмотрена ответственность за нарушение правил охраны труда, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.  Административный кодекс регулирует порядок государственного управления охраной труда, занятостью населения, а также ответственность за нарушение законодательства об охране труда, уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, невыполнение или нарушение коллективного договора.  В области пересечения трудового и финансового права находятся отношения по уплате обязательных страховых взносов в фонд социального страхования и иные специальные фонды.  Гражданско-процессуальное законодательство определяет порядок рассмотрения трудовых споров в судах.  Таким образом, трудовым правом регулируется обширный комплекс общественных отношений, являющихся предметом, как трудового права, так и иных отраслей российского права.  ***2. Метод правового регулирования трудовых отношений.***  Исходя из общей теории права, метод правового регулирования трудовых отношений, которые регулируются нормами трудового права, показывает, как и какими правовыми приёмами и средствами производится регулирование трудовых отношений.  Метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих чертах:   1. В своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. 2. В юридически общем положении участников трудовых правоотношений. 3. В характере установления прав и обязанностей. 4. В способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений. 5. Функции трудового права.   Функции трудового права - это внешнее проявление, форма реализации основных задач трудового права.  Функции показывают, в чем конкретно выражено действие трудового права и как это отражается на поведении субъектов правоотношений.  Трудовое право призвано, в первую очередь защищать интересы работника, так как он является более слабой стороной трудовых отношений. Следовательно, основной функцией трудового права является именно защитная функция. Она проявляется посредством реализации норм права, устанавливающих гарантии при приеме на работу, прекращении трудового договора, так как российское трудовое право допускает увольнение только по основаниям, предусмотренным законом. В России работник оказывается наиболее защищенным по сравнению с иными странами, где применяется иная модель расторжения трудового договора, согласно которой увольнение допустимо во всех случаях за исключением тех, которые оговорены законом.  Защитная функция свойственна нормам права об охране труда, а также о материальной ответственности работников за вред, причиненный имуществу работодателя, так как размер ущерба, подлежащего возмещению при причинении работником вреда имуществу организации, по общему правилу ограничивается прежним средним заработком. Защитная функция проявляется и при реализации норм права, закрепляющих правовой статус профсоюзной организации. В целом защитная функция присуща большинству институтов трудового права.  Помимо защитной функции трудовое право выполняет и производственную функцию. Она дает возможность работодателю управлять трудом в организации, способствует стабилизации работы организации, повышению прибыли, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника.  Трудовому праву присуща социальная функция, которая отражается в нормах по обеспечению занятости и трудоустройства, а также нормах, регулирующих социально-партнерские отношения. Реализация данных норм свидетельствует о социальной направленности государственной политики, закрепленной в Конституции РФ.  Трудовое право выполняет также воспитательную функцию, так как привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности оказывает воздействие на поведение всех работников организации, способствуя созданию психологической установки "не нарушать законы и правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности".  Помимо защитной, производственной, социальной, воспитательной функции трудовое право выполняет и общие для всего российского права функции, такие как охранительная и регулятивная.  ***4. Система трудового права***  Система трудового права - это структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.  Нормы права, регулирующие однородные общественные отношения, объединены в общественные институты, выстроенные в определенной последовательности. В зависимости от характера общественных отношений институты разделены на две части: общую и особенную. Общую часть образуют нормы права, регулирующие обширный комплекс общественных отношений, связанных с применением труда граждан, например: конституционные нормы о праве на труд, нормы, определяющие основные задачи, принципы и источники трудового права, фиксирующие предмет трудового права, правовой статус субъектов трудового права, недействительность условий договоров о труде. В особенную часть входят нормы права, регулирующие однородные общественные отношения, то есть распространяющиеся в отличие от общей части не на все трудовые отношения, а лишь на определенный их вид. К особенной части относятся институты, регулирующие социальное партнерство, занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, дисциплину труда, материальную ответственность работников и работодателя, охрану труда, подготовку кадров и повышение квалификации, надзор и контроль, за соблюдением трудового законодательства, порядок рассмотрения трудовых споров. Некоторые ученые выделяют и специальную часть трудового права, к которой относятся нормы права, регулирующие особенности применения труда отдельных категорий граждан.  Новый трудовой кодекс по структуре отличается от ранее действовавшего КЗоТ, он стал гораздо объемнее и состоит из шести частей и 14 разделов, включающих в себя 424 статьи.  С системой трудового права тесно связана система науки трудового права. Предмет науки трудового права гораздо шире, в него включаются тенденции и перспективы развития трудового права, зарубежное и международно-правовое регулирование труда. В самой науке трудового права существуют различные мнения по содержанию общей и особенной частей системы отрасли трудового права.  ***ЛЕКЦИЯ 2: Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений***   1. Понятие принципов трудового права и их значение. 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.   ***1.Понятие принципов трудового права***  Принципы трудового права - это основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.  Значение принципов права заключается в следующем:  1) они кратко отражают суть действующего трудового законодательства;  2) показывают взаимосвязь отношений, регулируемых трудовым законодательством с иными общественными отношениями;  3) определяют основные направления в развитии трудового законодательства;  4) служат основой для определения правового статуса субъектов трудового права;  5) являются фундаментом, на котором базируется реализация норм права.  6) отражают идеологию права в соответствии с господствующей идеологией, политической и экономической ситуацией в обществе.  Вследствие этого кардинально отличаются принципы правового регулирования труда в период Великой Отечественной войны, где основной задачей трудового права было максимальное использование государством человеческих ресурсов и даже за опоздание на работу устанавливалась уголовная ответственность, социалистического этапа развития общества, где практически единственным работодателем являлось государство и труд носил обязательный характер, и принципы трудового права периода рыночной экономики, которому свойственна свобода труда, многообразие форм собственности, противоречие труда и капитала.  На формирование системы принципов российского трудового права оказывают влияние Международные нормативные акты. В первую очередь следует отметить Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16 декабря 1996 года,1 а также Конвенции и рекомендации Международной организации труда, в частности, Конвенцию МОТ №98 "О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров" (1949 г.),2 Конвенцию №154 "О коллективных переговорах" (1981 г.),3 Конвенцию №155 "О безопасности и гигиене труда" (1981 г.)4 .  ***2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.***  По сфере действия принципы можно разделить на общеправовые - свойственные всем отраслям права, отраслевые - отражающие специфику отрасли права, и внутриотраслевые - свойственные отдельным институтам.  К общеправовым принципам права можно отнести:   1. Принцип приоритета интересов человека и примата норм международного права; 2. Принцип законности; 3. Принцип равноправия; 4. Принцип всеобщей судебной защиты прав граждан. 5. Принцип приоритета интересов человека и примата норм международного права реализуются в ст. 2, 15, 17 Конституции РФ, согласно которым в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права:   - человек, его права и свободы являются высшей ценностью, признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства;  - общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора;  - основные права и свободы человека не отчуждаемы и принадлежат каждому от рождения;  - осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.  2. Принцип законности реализуется в ст. 18 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.  3. Принцип равноправия проявляется в ст. 19 Конституции РФ, разделе II, III и иных главах Трудового кодекса РФ, согласно которым все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения трудовых прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, все имеют равные права на судебную защиту.  Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.  Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.  По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.  Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.  Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, право на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации. В то же время беременным женщинам и лицам, имеющим детей, предоставлены дополнительные льготы и гарантии в сфере охраны труда.  ***4. Принцип всеобщей судебной защиты прав граждан обусловлен действием ст. 37, 45, 46 Конституции РФ, а также главой XIII Трудового кодекса РФ, согласно которым:***  - каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом;  - каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод;  - решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд;  - каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты;  - признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.  Отраслевые принципы закреплены в ст. 2 Трудового кодекса. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются:  - принцип обеспечения свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;  - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;  - обеспечение стабильности трудовых отношений и защиты от безработицы, содействие в трудоустройстве;  - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих, праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;  - равенство прав и возможностей работников;  - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;  - обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;  - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;  - обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;  - сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;  - установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;  К внутриотраслевым принципам относится:  - принцип обеспечения права на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений на основе социального партнерства;  - обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  - обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;  - обеспечение права на охрану труда;  - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;  - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;  - обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;  - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.  Рассмотрим содержание некоторых из принципов.  Принцип обеспечения свободы труда реализуется в ст. 37 Конституции РФ, согласно которой труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данный принцип проявляется и в возможности прекращения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ), в соответствии с которой работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.  По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.  Принцип обеспечения стабильности трудовых отношений определен в международных нормативных актах, например, в Конвенции МОТ № 122 (1984 г.) "Политика в области занятости",1 в Конвенции № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" (1988 г.),2 в ст. 32, 43, 37 Конституции РФ, согласно которым:  - граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе;  - каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности.  Важнейшим гарантом реализации принципа стабильности трудовых отношений является исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора, а также запрещение требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.  Эффективной формой обеспечения занятости является квотирование рабочих мест.  Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений заключается в том, что государство устанавливает единые для всех обязательные гарантии: минимальный размер оплаты труда, минимальный отпуск, максимальную продолжительность рабочей недели, размер удержания из заработной платы - в этом заключается единство правового регулирования. В то же время режим правового регулирования дифференцирован в зависимости от условий труда, возраста, состояния трудоспособности, пола и наличия детей, специфики выполняемой функции. Дополнительные льготы и гарантии предоставлены гражданам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также районах Крайнего Севера, несовершеннолетним гражданам, беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, обучающимся без отрыва от производства, являющимся членами выборного профсоюзного органа.  Принцип расширения сферы договорного регулирования трудовых отношений заключается в том, что в коллективные и индивидуальные договоры допускается включать любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, то есть не уменьшающие уровень установленных государством гарантий.  ***ЛЕКЦИЯ 3: Трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права***   1. Цели и задачи трудового законодательства. 2. Законы и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. 3. Цели и задачи трудового законодательства.   В ст. 1 Трудового кодекса РФ зафиксированы основные цели и задачи кодекса.  Целями трудового законодательства являются:   * установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; * создание благоприятных условий труда; * защита прав и интересов работников и работодателей.   Основными задачами трудового законодательства являются:   * создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства; * правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.   Указанные цели и задачи свидетельствуют о том, что трудовое право выполняет следующие функции:  1) регулятивную;  2) охранительную;  3) защитную;  4) производственную;  5) социальную;  6) воспитательную.  ***2. Законы и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.***  Трудовое право является отраслью позитивного права Российской Федерации, поэтому регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а именно:   1. Трудовым Кодексом; 2. иными федеральными законами; 3. иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; 4. нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации - конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; 5. актами органов местного самоуправления; 6. локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.   Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.  Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, должны соответствовать Трудовому кодексу и нормативным актам высшей юридической силы.  В случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс.  В случае, если иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, противоречат соответствующим иным нормативным правовым актам высшей юридической силы, применяется нормативный правовой акт высшей юридической силы.  Нормативные правовые акты принимаются в особом порядке, всегда формально определены, то есть, выражены в виде законов, положений, постановлений и т. д., рассчитаны на неоднократное применение, распределяются на обширный круг субъектов, обязательны для исполнения, и их выполнение обеспечивается принудительной силой государства.  Классифицировать источники трудового права можно по различным основаниям: по содержанию регулируемых отношений (по системе трудового права), по силе действия нормативных актов и т. д.  Источникам трудового права присущи следующие особенности:  1. В систему источников права входят международные нормативные акты, посвященные регулированию трудовых отношений, - Конвенции Международной организации труда; законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права.  2. Источниками являются не только федеральные законы, но и законы субъектов Федерации, регулирующие трудовые отношения.  3. Трудовые отношения регулируются множеством нормативных актов специализированных ведомств - Министерства труда и социального развития.  4. Источниками являются локальные нормативные акты, принимаемые и изменяемые работодателем с участием работников или с учетом мнения профсоюзной организации.  5. Трудовому законодательству присуще единство и дифференциация в регулировании трудовых отношений. Единство заключается в том, что минимальные гарантии являются общеобязательными для всех субъектов правоотношений, но для некоторых субъектов - несовершеннолетних, беременных женщин, инвалидов, лиц, работающих на севере, - установлены дополнительные льготы и гарантии;  6. В трудовом праве сочетаются императивный и диспозитивный метод регулирования трудовых отношений и иных , непосредственно связанных с ними отношений.  Статья 6 Трудового кодекса регулирует разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.  К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:  - основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; - основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;  - обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);  - порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;  - основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;  - порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;  - принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля, за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;  - порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  - систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;  - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  - виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;  - систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;  - особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.  Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.  Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.  В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс или иной федеральный закон.  Трудовой кодекс регулирует действие нормативных актов по кругу лиц, во времени и в пространстве.  По кругу лиц Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.  Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются Трудовым кодексом и иными федеральными законами.  В пространстве Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. На территории Российской Федерации правила, установленные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.  Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.  Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.  Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.  Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.  Во времени, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.  Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с:   * истечением срока его действия; * вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; * отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.   Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.  Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.  В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.  ***ЛЕКЦИЯ 4: Понятие трудового правоотношения. Субъекты трудового правоотношения***   1. Понятие трудового правоотношения и его особенности. Виды трудовых правоотношений. 2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. 3. Субъекты трудового правоотношения.   ***1. Понятие и виды трудовых правоотношений***  Согласно общей теории права правоотношения - это урегулированные нормами права общественные отношения.  Правоотношения, во-первых, отражают существующую между субъектами отношений взаимосвязь в виде корреспондирующих друг другу прав и обязанностей. И, во-вторых, они являются результатом правового регулирования, то есть существуют на основе норм права.  Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.  Трудовые правоотношения отличаются от иных отношений, связанных с применением труда граждан. Можно выделить следующие признаки трудовых отношений:  1) они возникают на добровольной основе в виде юридической связи лица, работающего по трудовому договору (работника), и работодателя; 2) в процессе осуществления трудовых отношений регулируется не результат труда, а процесс труда, то есть работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации. Таким образом, труд применяется на условиях определенного режима;  3) труд в трудовых правоотношениях основан на общественной кооперации труда, то есть он, как правило, является коллективным - работник связан своим трудом с другими работниками;  4) данные отношения носят социальный характер, так как государство гарантирует повышенный уровень социальной защиты гражданам, работающим по трудовому договору.  Существует множество различных классификаций трудовых отношений. Например, К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова в зависимости от вида общественных отношений, являющихся предметом трудового права, выделяют и соответствующие виды правоотношений в сфере трудового права:  1. Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству гражданина.  2. Трудовое правоотношение работника с работодателем.  3. Правоотношение работников с работодателем.  4. Правоотношение профкома с работодателем.  5. Социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению соглашений на федеральном, отраслевом, территориальном, региональном и профессиональном уровнях.  6. Правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации.  7. Правоотношения по надзору и контролю, за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля с работодателем.  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.  В ст. 1 Трудового кодекса РФ выделено два вида основных правоотношений:  1) трудовые отношения;  2) иные, непосредственно связанные с ними отношения, которые делятся на:  а) отношения по организации труда и управлению трудом;  б) отношения по трудоустройству у данного работодателя;  в) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;  г) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;  д) отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;  ж) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;  з) отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);  и) разрешению трудовых споров.  Указанные выше иные отношения можно разделить на следующие подвиды:  1) правоотношения, предшествующие непосредственно трудовым отношениям;  2) правоотношения, существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями;  3) правоотношения, являющиеся следствием непосредственно трудовых отношений.  ***2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.***  В отличие от уголовных и административных правоотношений в трудовом праве правоотношения возникают в договорном порядке на основе двустороннего соглашения - трудового договора (ст. 56, 16 Трудового кодекса РФ). Согласно ст. 60 Трудового кодекса РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.  В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ изменение правоотношения - перевод на другую работу - допускается только с письменного согласия работника. Ст. 74 Трудового кодекса РФ предусмотрены исключения: в случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.  Прекращаются трудовые отношения, как в одностороннем, так и в договорном порядке. В одностороннем порядке производится расторжение трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя. В договорном порядке прекращение трудовых отношений осуществляется по соглашению сторон в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, в связи с переводом работника с его согласия в другую организацию. Особенностью является то, что трудовые правоотношения могут быть расторгнуты по инициативе субъектов, не являющихся стороной трудового правоотношения, то есть по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, например, в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, при неизбрании на должность.  ***3. Субъекты трудовых правоотношений.***  Субъекты трудового права - это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.  Субъектам права свойственно наличие правосубъектности, состоящей из правоспособности и дееспособности.  Правам одного субъекта трудовых правоотношений всегда корреспондируют обязанности другого субъекта, например, Трудовой кодекс РФ предоставляет работнику право на ежегодный оплачиваемый отпуск - работодатель обязан выполнить предписание закона. Если работодатель имеет право управления трудом в организации, то работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации и распоряжениям работодателя.  Субъектами трудового права являются:   * работники (граждане); * работодатель; * профессиональные союзы; * органы государственной власти; * органы местного самоуправления; * органы службы занятости; * органы, рассматривающие трудовые споры: комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж; * органы государственного надзора и контроля: органы Рос-трудинспекции, Росготехнадзора, Санэпиднадзора и т. д.   Каждый субъект трудового права занимает особое правовое положение, то есть имеет особый правовой статус.  Традиционно основными элементами правового статуса являются:  а) права и гарантии субъекта;  б) обязанности субъекта;  в) ответственность субъекта.  Особенность непосредственно трудовых правоотношений состоит в том, что они возникают в процессе работы по определенной специальности, квалификации и должности, отражают непосредственную взаимосвязь работника и работодателя по поводу выполнения работником своей трудовой функции. К данным правоотношениям относятся отношения по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха, дисциплине труда и т. д.  Непосредственно трудовые отношения возникают между работниками и работодателем при заключении трудового договора. В случаях и порядке, установленном законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения могут возникать на основании трудового договора в результате:  а) избрания (выборов) на должность;  б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;  в) назначения на должность или утверждения в должности;  г) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;  д) судебного решения о заключении трудового договора;  е) фактического допущения к работе с ведома, или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.  Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.  Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.  Трудовые отношения являются длящимися, изменяются, как правило, по взаимному соглашению сторон, прекращаются только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.  Субъектами указанных правоотношений являются работник и работодатель.  Выше уже отмечалось, что в зависимости от специфики правового регулирования второй вид правоотношений, то есть иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения, можно классифицировать на:  1) правоотношения, предшествующие непосредственно трудовым отношениям;  2) правоотношения, существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями;  3) правоотношения, являющиеся следствием непосредственно трудовых отношений.  Специфика правоотношений, предшествующих непосредственно трудовым правоотношениям, состоит в том, что гражданин по трудовому договору еще не работает, то есть, не выполняет своих должностных обязанностей, но данные отношения уже регулируются трудовым законодательством (к ним относятся отношения, связанные с гарантиями при приеме на работу, а также отношения по обеспечению занятости и трудоустройства).  Отношения, предшествующие непосредственно трудовым правоотношениям, возникают на основании волеизъявления гражданина, например, при обращении в службу занятости или к работодателю с просьбой о трудоустройстве.  Субъектами правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройства являются государственная служба занятости, граждане, работодатель, профсоюзы, образовательные учебные заведения, поэтому и сами отношения являются сложными по содержанию. Например, можно выделить правоотношения по профессиональному обучению, переобучению и повышению квалификации безработных граждан, по привлечению к общественным работам и т. д.  Правоотношения, существующие параллельно с непосредственно трудовыми правоотношениями являются длящимися и возникают в зависимости от волеизъявления работника по участию в управлении трудом в организации. Например, к ним относятся отношения, связанные с деятельностью профсоюзов, социально-партнерские отношения, а также отношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работника, без отрыва от производства.  Субъектами данных отношений являются работник, работодатель, профсоюзные организации.  Указанные отношения не связаны с выполнением работником своей трудовой функции. Гражданин может работать по специальности и одновременно быть избранным в выборный профсоюзный орган, принимая активное участие в управлении трудом в организации при заключении коллективного договора. Эти отношения будут существовать параллельно с его непосредственно трудовыми отношениями, не пересекаясь с ними.  Правоотношения, являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений, возникают вследствие противоправного поведения работника или работодателя либо при наличии конфликта между сторонами трудового договора. К ним можно отнести правоотношения по материальной ответственности работника и работодателя в сфере труда и отношения по разрешению трудовых споров.  Субъектами этих правоотношений являются работник и работодатель. К органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры, относятся комиссия по трудовым спорам и суд. Коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.  Содержание правоотношений, входящих в предмет трудового права, характеризуется также правовым статусом субъектов правоотношений.    ***ЛЕКЦИЯ 5: Права и роль профсоюзов. Социальное партнёрство в сфере труда***   1. Понятие и значение социального партнёрства. Органы социального партнёрства. 2. Права и роль профсоюзов.   ***1. Понятие и значение социального партнёрства. Органы социального партнёрства.***  Следствием перехода к рыночным отношениям является обострение противоречий между работодателем и наемными работниками, влекущее за собой трудовые споры и забастовки. Конфликт порождает негативные последствия и для работников, и для работодателей, и для государства, поэтому все стороны заинтересованы в наличии социального мира, которого можно достигнуть цивилизованным путем на основе социального партнерства.  Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Само название отношений "социально-партнерские" свидетельствует о необходимости согласованности интересов, так как партнерство возможно лишь на основе сотрудничества, которое, в свою очередь, обусловлено принципами взаимодействия и правовым статусом всех субъектов данных отношений.  Каждая из сторон социально-партнерских отношений имеет заинтересованность во взаимном сотрудничестве:  - государство реализует провозглашенную Конституцией РФ социальную функцию, показывая населению заботу о трудящихся, обеспечивая тем самым доверие к органам государственной власти, достижение социального мира и пополнение государственного бюджета;  - работодатели стремятся к отсутствию забастовок и уменьшению налогового пресса;  - работники имеют реальную возможность добиться повышения социальных гарантий и уровня оплаты труда.  Тем не менее, взаимосотрудничеству противостоит желание приумножения собственных средств, и если одной из сторон предоставляются особые права и гарантии в ущерб интересам других участников отношений, то сотрудничество на цивилизованной основе становится невозможным. Поэтому нормативно-правовая база должна обеспечивать систему противовесов в правах и обязанностях сторон социально-партнерских отношений.  Основными нормативными актами, регулирующими указанные отношения, являются Трудовой кодекс РФ,1 Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях",2 Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"3. Международной организацией труда принят ряд специальных конвенций: Конвенция №98 (1949 г.) "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров",4 Конвенция №154 (1981 г.) "О содействии коллективным переговорам",5 в которых отмечается, что трудящиеся пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в деятельность организации и управления ими. Там, где это необходимо, принимаются меры в целях поощрения и содействия развитию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей с одной стороны и организациями трудящихся с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.  В настоящее время идеология социально-партнерских отношений включает в себя:   * согласование политики доходов субъектов правоотношений; * согласование критериев социальной справедливости; * ориентир на общечеловеческие ценности; * согласование вопросов о степени участия работников в управлении трудом в организации.   Статья 26 Трудового кодекса определяет следующие уровни социального партнерства:  1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;  2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;  3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);  4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;  5) уровень организации (локальный уровень), устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.  Трудовой кодекс устанавливает следующие принципы, то есть основные руководящие начала, которые должны соблюдаться сторонами при ведении переговоров, консультаций, при заключении коллективных договоров и соглашений:   * соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов; * уважения и учета интересов сторон; * заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях; * содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократичной основе; * полномочности представителей сторон - коллективный договор может быть признан недействительным, если одна из сторон не полномочна на его заключение; * равноправия сторон в социально-партнерских отношениях; * свободы выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда; * добровольности принятия сторонами на себя обязательств; * обязательств, принимаемых на себя сторонами; * обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений; * контроля за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений; * неотвратимости ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.   1) Принцип соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов реализуется в том, что в законе установлена процедура заключения коллективного договора, правила о контроле за соблюдением коллективного договора и ответственность сторон за нарушение социально-партнерских обязательств. Стороны обязаны действовать только в соответствии с законодательством, в противном случае они могут добиваться восстановления нарушенного права через суд. Работники могут требовать выполнения условий коллективного договора посредством проведения забастовки.  2) Принцип уважения и учета интересов сторон заключается в том, что социальное партнерство должно служить основой для взаимодействия и сотрудничества сторон. Представители работников и работодателей должны уважать и учитывать мнение друг друга, прилагать все усилия к недопущению конфликта.  3) Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях проявляется в том, что многие нормы Трудового кодекса прямо указывают на необходимость коллективно-договорного регулирования данных отношений. Если работодатель пойдет работникам навстречу по вопросам улучшения условий труда, то эффективность труда и прибыль тоже возрастут.  4) Принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства означает, что органы государственной власти и местного самоуправления должны создавать благоприятные условия для заключения коллективных соглашений и договоров, принимать всевозможные меры к урегулированию коллективных трудовых споров.  5) Принцип обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений реализуется в нормах права, предусматривающих возможность восстановления нарушенных прав в судебном порядке и в нормах, устанавливающих ответственность сторон за невыполнение условий коллективных договоров и соглашений.  6) Принцип полномочности представителей сторон означает, что коллективный договор может быть заключен только между уполномоченными представителями сторон. Все стороны должны иметь письменные документы, подтверждающие их полномочия.  7) Принцип равноправия сторон обозначает, что все стороны равны в правах - могут проявлять инициативу по заключению коллективных договоров и соглашений, обсуждать их условия, осуществлять контроль за выполнением его условий. За нарушение прав установлена ответственность.  8) Принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда - стороны в проектах могут предлагать любые условия, но они должны соответствовать двум основным правилам: во-первых, регулировать только социально-партнерские отношения, во-вторых, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Кроме того, законодательство предусматривает право работников на проведение забастовки в случае не достижения согласия по условиям коллективного договора или их невыполнения.  9) Принцип реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами - в коллективном договоре можно предусмотреть только те условия, которые реально будут выполнимы. Так, например, если работодатель под давлением забастовки согласится на увеличение заработной платы в 2 раза, можно утверждать, что это нарушает указанный принцип, так как выполнение данного условия приведет к банкротству и работники лишатся рабочих мест.  10) Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств означает, что стороны вправе не согласиться на включение тех или иных условий в коллективный договор. Тем не менее, если работодатель отказывается от каких-либо условий, работникам предоставлено право на проведение забастовки, а для работодателей предусмотрен запрет локаута - то есть увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Забастовка причиняет значительный ущерб имуществу работодателя, это вынуждает его идти на удовлетворение требований профсоюза, таким образом, при проведении забастовки действие принципа добровольности принятия обязательств ограничивается.  Новым является правило, закрепленное в ст. 40 Трудового кодекса: при не достижении 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.  11) Принцип систематичности контроля и неотвратимости ответственности обозначает, что любая из сторон вправе осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Закон устанавливает ответственность сторон за нарушение социально-партнерских обязательств, за уклонение от заключения коллективного договора, за не предоставление информации, необходимой для заключения коллективного договора либо контроля за выполнением договора, за невыполнение условий коллективных договоров и соглашений.  Субъекты социально-партнерских отношений - участники данных отношений, наделенные правами и обязанностями, ими являются представители государства, работодателей, наемных работников.  Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.  Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.  Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.  Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.  При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.  Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.  Представителями работодателя являются:  - руководитель организации;  - иные уполномоченные руководителем лица в соответствии с законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;  - объединения работодателей.  Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.  Интересы государства представляют:  на федеральном уровне  а) Правительство РФ;  б) Министерство по труду и социальному развитию;  в) государственные органы по труду.  на региональном уровне  а) органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации;  б) органы по труду субъекта Российской Федерации.  Особым субъектом при заключении территориального коллективного соглашения являются органы местного самоуправления, так как они не относятся ни к представителям работников и работодателей, ни к представителям государства.  На каждом уровне социального партнерства стороны имеют своих представителей.  Объекты социально-партнерских отношений - это трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы, которая преследует каждая из сторон при заключении коллективных договоров и соглашений.  Государство заинтересовано в:  - пополнении бюджета;  - стабильности трудовых правоотношений;  - низком уровне безработицы;  - наличии социального мира, то есть отсутствии забастовок, конфликтов.  Интересом работодателей является:  - увеличение прибыли;  - отсутствие трудовых споров и особенно забастовок;  - установление налоговых льгот.  Работники заинтересованы в:  - увеличении заработной платы;  - улучшении условий труда;  - установлении социальных льгот и гарантий;  - стабильности трудовых правоотношений;  - расширении возможностей по управлению трудом на предприятии.  Интересы сторон не совпадают, что и ведет к антагонизму в отношениях. Тем не менее, при заключении коллективных договоров и соглашений сторонам удается достигнуть консенсуса за счет взаимных уступок. Например, при заключении регионального коллективного соглашения союз работодателей согласен выделить средства на установку новых очистных сооружений на определенных предприятиях (заводах), что будет способствовать улучшению охраны труда, но при условии, если администрация области согласится на внесение предложений в проект закона о бюджете области об установлении налоговых льгот соответствующим предприятием. Работники предприятия обязуются воздерживаться от проведения забастовок при условии выполнения работодателем своих обязательств. В данном случае и осуществляется сотрудничество на взаимовыгодной основе.  ***3. Права и роль профсоюзов.***  Правовой статус профсоюзов определяется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности". Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.  Из определения, данного в ст. 2 ФЗ от 12.01.1996 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности", следует, что основной функцией профсоюза является защитная функция, выражающаяся в деятельности по защите социально-трудовых интересов работников, являющихся ее членами.  Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Запрещается обусловливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица в связи с принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.  Профсоюзы обладают определенными признаками:  1. Независимость профсоюзов - никто не может вмешиваться в деятельность профсоюза и проверять расходование взносов его членов, кроме случаев противоречия деятельности профсоюза уставным целям организации, например, если членские взносы расходуются в основном на предпринимательскую деятельность. Никто не вправе препятствовать созданию профсоюза. Регистрация профсоюза несет не уведомительный, а разрешительный характер. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться в Министерстве юстиции Российской Федерации и его территориальных органах в субъектах Российской Федерации. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.  Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации в течение месяца со дня их образования направляют в Министерство юстиции Российской Федерации или его территориальные органы в субъектах Российской Федерации заверенные копии своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, перечней участников - соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).  Министерство юстиции Российской Федерации и его территориальные органы в субъектах Российской Федерации не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.  2. Профсоюзы обладают организационным единством, так как профсоюз - это общественная организация, имеющая Устав и выборные профсоюзные органы. Профсоюзы могут иметь свои отраслевые или территориальные объединения (ассоциации). При заключении трудового договора вступление в профсоюз в отличие от трудового коллектива не является автоматическим. Для того чтобы стать членом профсоюза, работник должен подать заявление. Профсоюз объединяет граждан не только по профессиональному признаку, то есть в один профсоюз могут входить работники различных профессий, например, в профсоюз авиадиспетчеров могут входить и инженерно-технические работники. 3. Профсоюзы обладают обособленным имуществом. Все члены профсоюзной организации обязаны уплачивать профсоюзные взносы, из которых формируется денежный фонд профсоюза, необходимый для обеспечения деятельности профсоюза.  Профсоюзы обладают большим объемом императивных (исключительных) прав.  Право на безусловное образование профсоюза закреплено в Конституции РФ. В российские профсоюзы могут вступать любые граждане, достигшие 14 лет и осуществляющие трудовую (профессиональную деятельность), также иностранные граждане, но за исключениями, предусмотренными федеральными законодательными международными договорами РФ. Право на образование и на вступление в профсоюз реализуется свободно, без предварительного разрешения. Профсоюзы могут создаваться в любой организации, независимо от формы собственности.  Профсоюзу предоставлено право на объявление забастовки, руководство ей.  Профсоюзы имеют право на согласование большинства вопросов, связанных с управлением трудом в организации. Только с согласия профсоюза работодатель может уволить членов выборного профсоюзного органа по ряду невиновных оснований, вносить изменения в положение об оплате труда или премировании работников.  Работодатель устанавливает графики сменности, предоставления отпусков, нормы выработки, времени, обслуживания, правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профсоюза.  Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.  Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.  В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.  При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.  Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.  Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.  В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.  Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.  В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.  При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.  В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.  Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.  Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль, за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.  Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля, за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде.  Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.  Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.  Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:  - осуществлять контроль, за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  - проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;  - принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  - получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;  - защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);  - предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;  - направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;  - осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;  - принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;  - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;  - принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  - принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;  - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.  Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.  Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.  Профсоюзы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, получение информации, необходимой для заключения коллективного договора или контроля за его выполнением.  В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.  Для осуществления профсоюзной деятельности Трудовой кодекс РФ и ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет профсоюзам особые гарантии имущественных прав и гарантии работникам, являющимся членами профсоюза.  К гарантиям имущественных прав профсоюзов относится признание неприкосновенности имущества профсоюзов, недопустимости финансового контроля, за расходованием средств (кроме доходов от предпринимательской деятельности), недопустимость ограничения независимой финансовой деятельности профсоюзов, также предусматривается, что имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда. Профсоюзы не отвечают по обязательствам органов государственной власти и местного самоуправления.  Профсоюзы вправе осуществлять не противоречащую их уставным целям предпринимательскую деятельность, учреждать банки, фонды солидарности и т. д.  Гарантии, установленные для членов профсоюза, можно разделить на:  а) гарантии, установленные для всех работников, входящих в профсоюз;  б) гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов, и председателей выборных профсоюзных органов.  При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.  Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.  При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.  В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.  Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 Трудового кодекса.  Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса.  Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса.  При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.  Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.  Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором. Ответственность профсоюза предусмотрена ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"1 , согласно которому за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами, то есть сам закон не определяет виды ответственности.  Согласно статьям 54, 55 Трудового кодекса представители работников, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.  В случае, если деятельность профсоюза противоречит Конституции Российской Федерации, конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Российской Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора соответствующего субъекта Российской Федерации. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается.  ***ЛЕКЦИЯ 6: Коллективные договоры и соглашения***     1. Понятие коллективного договора и его роль. 2. Порядок заключения коллективного договора. 3. Понятие коллективного договора и его роль.   Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.  Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.  При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.  Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.  Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.  По своему правовому статусу коллективный договор является локальным нормативным актом, принимаемым в организации на общем собрании (конференции) работников организации в целях улучшения и конкретизации условий труда работников. В коллективный договор могут быть включены условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.  Условия коллективного договора можно разделить на два вида: нормативные и информационные условия. Нормативные условия предусматривают улучшение положения работника по сравнению с действующим законодательством, то есть в них могут содержаться дополнительные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством, например, предоставление оплачиваемого ученического отпуска при получении второго высшего профессионального образования. Нормативные условия могут ликвидировать пробел в правовом регулировании трудовых отношений. Информационные условия содержат те положения, которые указаны в законодательстве, сами по себе они ничего не дают, поэтому их должно быть меньше, чем нормативных.  Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут быть включены следующие разделы:  1) общие положения и полномочия сторон;  2) оплата труда;  3) дисциплина руда в организации;  4) режим работы организации, рабочее время и время отдыха работников организаций;  5) материальная ответственность сторон;  6) дополнительные льготы и гарантии;  7) охрана труда;  8) ответственность сторон договора.  В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.  В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.  При проведении переговоров между сторонами наиболее часто возникают споры по поводу оплаты труда. При заключении коллективного договора у работников появляется реальная возможность повлиять на величину заработной платы. Работодатель заинтересован в установлении гибкой системы оплаты труда. В коллективном договоре необходимо четко указать все критерии, в соответствии с которыми будут производиться надбавки и доплаты .  В разделе "оплата труда" коллективного договора может быть указана система дополнительных выплат в связи с уходом на пенсию, расторжением трудового договора с работниками по инициативе работодателя по невиновным основаниям.  Условия о регулировании дисциплины труда в организации являются в основном информационными, так как не допускается ухудшение положения работников по сравнению с действующим законодательством, например, установление дополнительных дисциплинарных взысканий.  В данном разделе целесообразно указать, что работнику запрещается появляться на территории организации в нетрезвом состоянии как в рабочее, так и во внерабочее время, так как данный вопрос недостаточно четко урегулирован в Трудовом кодексе. Можно указать меры поощрения, которые могут быть применены к работникам за добросовестное выполнение ими своих трудовых обязанностей.  Работодатель не может устанавливать продолжительность рабочего времени больше 40 часов в неделю. Но в договорном порядке можно ввести сокращенное и неполное рабочее время, а также определить режим рабочего времени: нормальный, ненормированный режим, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части.  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, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.  Работники заинтересованы в увеличении времени отдыха - либо за счет удлинения ежегодного отпуска, либо за счет предоставления дополнительных отпусков.  В коллективный договор можно включить условие о предоставлении краткосрочных 3-дневных социальных отпусков в связи с наступлением определенных событий, например, бракосочетанием, смертью близких родственников, отпуск отцу в связи с рождением ребенка. Эти отпуска могут быть оплачиваемыми либо не оплачиваемыми в зависимости от соглашения сторон.  Можно предусмотреть дополнительную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей, например, дополнительные компенсационные выплаты работнику за счет средств организации.  Представители работников могут предложить заключение договоров добровольного медицинского страхования, договоров о дополнительном пенсионном страховании либо предусмотреть создание профессиональных пенсионных фондов в организации, введение дополнительных льгот, например, усиленного питания для лиц, работающих с вредными условиями труда, либо более частой смены спецодежды за счет средств организации и т. д.  При обсуждении условий коллективного договора стороны должны соблюдать принцип свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и принцип уважения и учета интересов сторон, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.  ***2. Порядок заключения коллективного договора***  Процедура заключения коллективного договора включает в себя следующие стадии:  1. Стадия выдвижения инициативы по заключению коллективного договора.  II. Стадия ведения коллективных переговоров.  III. Стадия урегулирования разногласий.  IV. Стадия обсуждения проекта коллективного договора работниками организации.  V. Стадия принятия коллективного договора.  I. Стадия выдвижения инициативы по заключению коллективного договора. Инициатором заключения коллективного договора могут быть представители каждой из сторон. Сторона, от которой исходит инициатива, должна направить другой стороне письменное уведомление о необходимости заключения коллективного договора. Представители стороны, получившей уведомление, обязаны в течение семи дней дать ответ, сформировать комиссию и приступить к переговорам. Если другая сторона уклоняется от участия в коллективных переговорах, то на нее может быть наложен штраф в судебном порядке в размере до 50 мин. размеров оплаты труда. Стороны должны выдвинуть представителей в комиссию по ведению переговоров и определиться с датой начала переговоров, а также со сроком, местом и порядком ведения коллективных переговоров.  II. Стадия ведения коллективных переговоров начинается с момента издания приказа о составе комиссии по ведению переговоров, которая формируется на основе равенства из представителей работников и представителей работодателя. Состав комиссии фиксируется в двух документах: в решении органа, представляющего интересы работников и в приказе работодателя.  На заседании комиссии ведутся протоколы, которые потом исследуются в случае возникновения проблем с толкованием положений коллективного договора. Каждая сторона может предложить свой вариант проекта коллективного договора. Целью работы комиссии является согласование условий проекта.  При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.  Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.  Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа. За иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.  Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).  Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.  Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.  Если стороны пришли к согласию по условиям коллективного договора, то вырабатывается общий проект коллективного договора, если нет - составляется протокол разногласий. Момент составления протокола разногласий является началом стадии урегулирования разногласий или, иными словами, примирительных процедур.  III. Стадия урегулирования разногласий регламентируется Трудовым кодексом и включает в себя несколько этапов:  1. Рассмотрение разногласий примирительной комиссией.  2. Рассмотрение спора посредником.  3. Урегулирование разногласий в трудовом арбитраже.  Примирительные процедуры начинаются с момента составления протокола разногласий. Протокол должен содержать указание на суть разногласий, позиции каждой из сторон и предполагаемый путь разрешения разногласий. В течение 3 дней после составления протокола разногласий должна быть создана примирительная комиссия из представителей сторон, не принимавших участие в работе комиссии по ведению переговоров. Состав комиссии оформляется решением органа, представляющего интересы работников и приказом работодателя. Спор должен быть рассмотрен в течение 5 рабочих дней с момента издания приказа о создании комиссии. По соглашению сторон срок может быть продлен. Результатом работы комиссии является согласованный проект коллективного договора, либо новый протокол разногласий.  При не достижении согласия в примирительной комиссии разногласия рассматриваются посредником и (или) трудовым арбитражем. Стороны сами решают вопрос о том, рассматривать разногласия в два или в три этапа.  Посредник определяется по соглашению сторон из числа незаинтересованных лиц, то есть не представляющих интересы ни одной из сторон, в трехдневный срок после составления протокола разногласий. Если стороны не могут договориться по поводу кандидатуры посредника, то они могут обратиться за рекомендацией в Государственную службу по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение трех рабочих дней стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.  Посредник должен рассмотреть спор в течение 7 рабочих дней с момента его приглашения. Рассмотрение разногласий завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. Стороны могут договориться о том, что решение посредника является для них окончательным.  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 Службой 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 указанной Службы.  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, разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.  Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме. 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.  Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.  Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.  Итогом примирительных процедур является согласованный проект коллективного договора.  При не достижении 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.  IV. Стадия обсуждения проекта коллективного договора работниками организации регулируется Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях"1. Согласно статье 53 Трудового кодекса участие в разработке и принятии коллективных договоров является одной из основных форм участия работников в управлении организацией.  Проект коллективного договора направляется для обсуждения во все подразделения и службы организации. Сторонами устанавливается срок для обсуждения проекта, например, 1 месяц либо более 1 месяца. В течение этого периода каждое структурное подразделение, цех или работник в отдельности могут подать свои замечания по поводу проекта, эти замечания рассматриваются комиссией, и, если стороны не возражают, вносятся изменения в проект коллективного договора. Если коллектив организации является многочисленным, то в этот же срок выдвигаются делегаты на конференцию по принятию коллективного договора.  На собрании, где выдвигаются делегаты на конференцию, обязательно должны вестись протоколы.  Нормы делегирования устанавливаются по соглашению сторон на заседаниях комиссий по разработке и принятию коллективного договора. V. Стадия принятия коллективного договора. Коллективный договор принимается на общем собрании или конференции работников организации. Если на собрание или конференцию поступают несколько проектов коллективного договора, то обсуждению подлежат все проекты. Если было разработано несколько проектов, а на собрание (конференцию) поступил один из них, то за основу принимается поступивший проект.  Голосование по коллективному договору может быть и тайным, и открытым. Этот вопрос решается общим собранием или конференцией. Копию принятого коллективного договора работодатель обязан в течение 7 дней направить в государственный орган по труду для уведомительной регистрации. Закон обязывает органы по труду проверять правомерность условий коллективного договора. В случае выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, органы по труду сообщают об этом сторонам. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.  ***ЛЕКЦИЯ 7: Трудовой договор***   1. Понятие, признаки и функции трудового договора. 2. Содержание и форма трудового договора. 3. Порядок заключения трудового договора. 4. Виды трудового договора. 5. Изменение трудового договора.   ***1. Понятие, признаки и функции трудового договора***  Трудовой договор - это один из центральных институтов трудового права, в который входят правовые нормы, регулирующие прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение с работы.  Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым: работодатель обязуется:  - предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,  - обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,  - своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется:  - лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,  - соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.  Трудовой договор следует отличать от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, оказания услуг, поручения, авторского договора и др.). При работе по трудовому договору работник:  - выполняет определенную трудовую функцию;  - входит в штат (в списочный состав) организации;  - подчиняется внутреннему трудовому распорядку работодателя;  - лично участвует в деятельности работодателя;  - получает заработную плату систематически и за сам процесс труда.  Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.  Основные функции трудового договора в том, что он является:  - основанием возникновения трудовых правоотношений и действия их во времени;  - основной правовой формой реализации права на труд;  - организационно-правовой формой реализации принципа свободы труда;  - организационно-правовой формой привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов, а также распределения труда внутри конкретной организации.  Кроме того, трудовой договор индивидуализирует трудовое правоотношение применительно к конкретному работнику.  ***2. Содержание и форма трудового договора***  Содержанием трудового договора являются все его условия. Они делятся на существенные (обязательные) и дополнительные (факультативные)  В трудовом договоре указываются:  - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;  - существенные условия трудового договора. Их перечень дан в ст. 57 Трудового кодекса РФ и является исчерпывающим.  Кроме того, в трудовом договоре могут указываться дополнительные условия. Их перечень определяется соглашением сторон и может касаться любых иных вопросов как труда, так и социально-бытового обслуживания работника.  Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.  Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовой договор составляется в большем количестве экземпляров.  Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, а работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель обязан оформить его с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.  ***3. Порядок заключения трудового договора***  Трудовым кодексом РФ установлены гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение или установление прямых или косвенных преимуществ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 Трудового кодекса РФ).  Запрещается отказ в заключении трудового договора:  - работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;  - женщинам по мотивам беременности и наличия детей.  По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.  Заключение трудового договора допускается только с лицами, достигшими возраста трудовой правосубъектности, то есть с лицами, достигшими возраста 16 лет. Это общее правило. В порядке исключения допускается заключать трудовой договор:  - с лицами, достигшими возраста 15 лет. Это возможно в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения;  - с учащимися, достигшими возраста 14 лет. Это возможно при совокупности следующих условий:  1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя);  2) с согласия органа опеки и попечительства;  3) для выполнения работы в свободное от учебы время;  4) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения;  - с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Это возможно при совокупности следующих условий:  1) для приема на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки;  2) для участия в создании и (или) исполнении произведений;  3) без ущерба здоровью и нравственному развитию;  4) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя);  5) с согласия органа опеки и попечительства.  При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.  В ряде случаев представляются дополнительные документы, в частности:  - справка о прохождении предварительного медицинского освидетельствования - при приеме на работу лиц, моложе 18 лет; лиц, поступающих на тяжелые работы и на работы с вредными и опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта; лиц, поступающих на работу на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, детские учреждения; лиц, поступающих на работу в районах Севера; других лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;  - трудовая рекомендация МСЭК - при приеме на работу инвалидов;  - направление на работу органов службы занятости - при приеме на работу в счет квоты;  - справка налоговой инспекции о предоставлении сведений об имущественном положении работника - при поступлении на государственную службу.  Запрещается требовать документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.  Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который:   * издается на основании заключенного трудового договора; * по содержанию должен соответствовать условиям заключенного трудового договора; * объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.   Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором, а если день начала работы не определен в трудовом договоре, то - на следующий день после вступления договора в силу.  Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.  При заключении трудового договора соглашением сторон работнику может быть установлено испытание с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.  Испытание не устанавливается для:   * лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; * беременных женщин; * лиц, не достигших возраста 18 лет; * лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; * лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; * лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; * в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.   Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.  В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда фактически отсутствовал на работе.  Если результат испытания неудовлетворительный, то трудовой договор с работником подлежит расторжению по ст. 71 Трудового кодекса РФ.  Расторжение договора при этом производится:   * до истечения срока испытания, так как, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях; * с предупреждением об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание; * без учета мнения соответствующего профсоюзного органа; * без выплаты выходного пособия.   В период срока испытания работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если он придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работник обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня до расторжения трудового договора.  ***4. Виды трудового договора.***  Трудовой кодекс РФ классифицирует все трудовые договоры по сроку их действия на два вида (ст. 58 Трудового кодекса РФ):  1) трудовой договор на неопределенный срок;  2) трудовой договор на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.  В большинстве случаев заключается договор на неопределенный срок, то есть договор на постоянную работу.  Срочный трудовой договор может заключаться:  o по инициативе работодателя или работника;  o лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или с учетом условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Перечень таких случаев дан в ст. 59 Трудового кодекса РФ (см. Схему "Случаи, в которых может заключаться срочный трудовой договор"). Перечень не исчерпывающий. Другие случаи могут быть предусмотрены федеральным законом.  Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок:  o если по истечении срока трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работать; o если орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или суд установит, что срочный трудовой договор был заключен при отсутствии достаточных к тому оснований.  Правовая наука предлагает и другие критерии классификации трудовых договоров: по содержанию, по характеру трудовой связи, по порядку заключения (трудовой договор о работе в районах Севера, с государственными служащими, с надомниками, с несовершеннолетними, с педагогическими работниками, с руководителем организации, с временными работниками, с сезонными работниками, о работе по совместительству и другие виды трудовых договоров). Каждый вид трудового договора характеризуется особенностями, которые устанавливаются Трудовым кодексом РФ и отдельными федеральными законами.  ***5. Изменение трудового договора***  Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ). Предоставление работнику другой работы по сравнению с обусловленной трудовым договором, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, признается переводом на другую постоянную работу.  Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.  Понятие "перевод на другую работу" следует отличать от понятия "перемещение по работе". Согласно ч. 3 ст. 72 Трудового кодекса РФ перемещение производится на следующих условиях:  - без согласия работника;  - сохраняются трудовая функция и существенные условия трудового договора;  - может изменяться рабочее место (работник начинает работать на другом рабочем месте), структурное подразделение организации (работник начинает работать в другом структурном подразделении организации, но в той же местности) либо работнику поручается работа на другом механизме или агрегате;  - работа, на которую производится перемещение работника, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.  Существенные условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя.  Изменение существенных условий трудового договора производится на следующих условиях:  - только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, при слиянии двух цехов в один, при внедрении новой технологической линии);  - без согласия работника, но работодатель обязан уведомить работника о введении изменений в письменной форме, по общему правилу, не позднее чем за два месяца до их введения. Иной срок уведомления может быть предусмотрен для отдельных категорий работников Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (например, для работников, работающих у работодателей - физических лиц, - не менее чем за 14 календарных дней);  - если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ;  - если возможно массовое увольнение работников, то работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. В случае отказа работника от продолжения работы на условиях такого режима рабочего времени трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ;  - не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.  Переводы на другую работу можно классифицировать по следующим основаниям:  - По сроку перевода: на постоянные, и временные.  - По месту перевода: на переводы в той же организации, переводы в другую организацию в той же местности, переводы в другую местность. - По инициативе стороны трудового договора: на переводы по инициативе работодателя и переводы по инициативе работника. Постоянный перевод означает, что изменение условий трудового договора произошло на неопределенный срок. При временном переводе другая работа поручается на определенный срок, по истечении которого работник работает на прежних условиях труда.  Переводы в той же организации могут иметь место, например, в связи с сокращением штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.  В случае незаконного перевода на другую работу работник подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула (если он не приступил к работе) или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы и, кроме того, работник вправе требовать возмещения ему морального вреда.  При переводе работника в другую организацию (к другому работодателю) трудовой договор с ним прекращается по п. 5 ст. 77 Трудового кодекса РФ.  Перевод в другую местность может быть как вместе с работодателем, так и к другому работодателю. Такой перевод следует отличать от командировки в другую местность. При переводе на работу в другую местность работнику предоставляются гарантии в соответствии со ст. 167-168 Трудового кодекса РФ. Если работник отказался от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то трудовой договор с ним прекращается по п. 9 ст. 77 Трудового кодекса РФ.  Временные переводы возможны:  - по инициативе работодателя: в случае производственной необходимости (ст. 74 Трудового кодекса РФ);  - по инициативе работника или медицинских органов: по состоянию здоровья (ч. 2 ст. 72 и ст. 182 Трудового кодекса РФ), по беременности или при условии наличия детей в возрасте 1, 5 лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).  Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости производится: только в случаях, указанных в ст. 74 Трудового кодекса РФ; на работу, не обусловленную трудовым договором; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка работника по прежней работе; только в той же организации; на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника на срок не более одного месяца в течение календарного года; только на ту работу, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья; без согласия работника.  С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.  Перевод по состоянию здоровья производится: на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья; в соответствии с медицинским заключением; с согласия работника; при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ; с предоставлением гарантий, предусмотренных ст. 182 Трудового кодекса РФ.  Перевод беременных женщин производится: в соответствии с медицинским заключением; на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов; с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.  Перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, производится: по заявлению женщины; в случае невозможности выполнения прежней работы; с сохранением среднего заработка по прежней работе; на срок до достижения ребенком возраста полутора лет.  ***ЛЕКЦИЯ 8: Прекращение трудового договора***   1. Прекращение и расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя. 2. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.   ***1. Прекращение и расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя.***  В трудовом законодательстве используются три термина, связанные с прекращением трудовых отношений: прекращение, расторжение и увольнение. Первые два употребляются применительно к трудовому договору, а третий - применительно к работнику. Прекращение - наиболее широкое понятие, охватывает все основания прекращения трудовых отношений, предусмотренных законодательством. Расторжение - это прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора. Прекращение и расторжение трудового договора означают одновременно увольнение работника.  Прекращение трудового договора следует отличать от отстранения работника от работы: первое влечет за собой прекращение трудового отношения, а второе - лишь приостановку выполнения работником работы (не допущение к работе) и, как общее правило, без оплаты за время отстранения. Отстранение работника от работы является обязанностью работодателя и может производиться работодателем как по требованию уполномоченных на это органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных законодательством (например, по инициативе органов Госсанэпидемнадзора об отстранении от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущими быть источником распространения инфекционных заболеваний; по инициативе органов Государственной инспекции труда об отстранении от должности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда, а также об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда), так и по инициативе самого работодателя организации в следующих случаях:  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  - не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;  - не прохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;  - выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.  Трудовой договор может быть прекращен только при наличии определенного основания, то есть жизненного обстоятельства, которое закреплено в законе (по общему правилу) или в трудовом договоре (в исключительных случаях) как юридический факт для прекращения трудового договора.  Все основания прекращения трудового договора по сфере их распространения делятся на общие (они распространяются на всех работников) и дополнительные (они распространяются лишь на отдельные категории работников).  Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) определен ст. 80 Трудового кодекса РФ.  Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.  Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления. Если срок истек в нерабочий день (выходной или праздничный), то днем увольнения будут считаться ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 Трудового кодекса РФ).  По соглашению между работодателем и работником трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.  В следующих случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника:  - при невозможности продолжить работнику работу (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи);  - при установлении нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения или трудового договора.  До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место уже приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.  Если срок предупреждения об увольнении истек, а увольнение оформлено не было и работник не настаивает на увольнении, то трудовой договор считается продолженным.  По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику в последний день работы трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.  Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе по общим основаниям"), предусмотренными ст.81 ТК РФ и по дополнительным основаниям Прекращение трудового договора может также возникнуть по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон  ***2. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора***  При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации:  - при увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;  - за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);  - за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;  - работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника;  - работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;  - работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником без предупреждения об увольнении за два месяца, но только с письменного согласия работника и с одновременной выплатой ему дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;  - при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификации, а при равной производительности труда и квалификации - лицам, указанным в перечне ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также в коллективном договоре. | | | |  | |

***ЛЕКЦИЯ 9: Рабочее время и время отдыха***

1. Понятие рабочего времени и его режим.
2. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
3. Отпуска. Порядок предоставления отпусков.

***1. Понятие рабочего времени и его режим.***

Институт рабочего времени является одним из основных в отрасли трудового права. В процессе заключения трудового договора работник и работодатель оговаривают продолжительность рабочего времени. При этом должны соблюдаться минимальные гарантии, установленные законодательством.

Рабочее время - это время, в течение которого работник обязуется выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

В отдельных случаях в рабочее время включаются периоды, в течение которых работник фактически не трудился (например, время простоя, перерывы для кормления ребенка).

Выделяют следующие виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное, ненормированное.

Нормальное рабочее время - это установленная законодательством предельная продолжительность рабочей недели, когда работник осуществляет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ данная норма не должна превышать 40 часов в неделю независимо от типа рабочей недели: пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе. Если же невозможно уменьшить продолжительность работы в предпраздничный день (например, в непрерывно действующих организациях) переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, данная работа оплачивается как сверхурочная. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Помимо предельной недельной нормы рабочего времени, для отдельных категорий работников трудовое законодательство также устанавливает максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены).

Так, для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов. Если же несовершеннолетние совмещают работу с обучением в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, то указанные нормы составляют: в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, от 16 до 18 лет - 3,5 часа.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением. Если работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то продолжительность ежедневной работы (смены) для них не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов.

Существуют некоторые особенности регулирования рабочего времени для творческих работников кинематографии, театров, цирков, средств массовой информации и т. п. Продолжительность ежедневной работы этих лиц может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Сокращенное рабочее время устанавливается законодательством для отдельных категорий работников. Однако, несмотря на то, что продолжительность рабочей недели уменьшается, это не влечет за собой снижение заработной платы. Таким образом, законодательством устанавливаются повышенные социальные гарантии для отдельных категорий работников.

Сокращенное рабочее время предусмотрено для следующих работников:

1) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ - 36 часов в неделю;

2) инвалидов I и II групп - 35 часов в неделю;

3) несовершеннолетних:

* в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю;
* в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю.

Если же несовершеннолетние являются учащимися образовательных учреждений и работают в течение учебного года в свободное от учебы время, то продолжительность их рабочего времени не может превышать половины указанных норм, т. е. соответственно 12 и 18 часов в неделю.

4) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими ВИЧ - 36 часов в неделю;

5) женщинам, работающим в сельской местности, - 36 часов в неделю;

6) женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36 часов в неделю (если это установлено коллективным или трудовым договором) и др.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается при приеме на работу или впоследствии по соглашению между работником и работодателем.

Однако в некоторых случаях работодатель обязан установить неполное рабочее время:

1) по просьбе беременной женщины;

2) по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

3) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в указанных случаях производится пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выработки. Неполное рабочее время устанавливается чаще по просьбе работника, если же инициатива принадлежит работодателю, то должен быть соблюден порядок изменения существенных условий труда (ст. 73 Трудового кодекса РФ). Причем новый Трудовой кодекс конкретизирует эту процедуру. Так, согласно ст. 73 Трудового кодекса РФ в целях предотвращения массового увольнения работников и сохранения рабочих мест работодатель вправе с учетом мнения профсоюзного органа вводить неполное рабочее время на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях данного режима рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (по сокращению численности или штата работников). Это имеет важное значение, поскольку при увольнении работников по указанному основанию им предоставляются соответствующие гарантии компенсации (например, выплата выходного пособия и сохранение заработной платы на период трудоустройства до 2 или 3 месяцев). Отмена режима неполного рабочего времени производится также работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

За работниками, работающими неполное рабочее время, сохраняются в полном объеме все трудовые права (имеют право на ежегодный отпуск, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время и т. д.).

Ненормированное рабочее время устанавливается для некоторых категорий работников (например, руководителей, ведущих специалистов), когда затруднительно точно учесть продолжительность их рабочего дня. В этих случаях работники по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

Поскольку работа с ненормированным рабочим днем предполагает превышение установленной нормальной продолжительности рабочего времени, работникам устанавливаются соответствующие гарантии. Так, согласно ст. 119 Трудового кодекса РФ за работу в данном режиме им предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее 3 календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, с письменного согласия работника переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа. Однако на практике может возникнуть проблема учета этих переработанных часов. Поэтому представляется более целесообразным компенсировать работу с ненормированным рабочим днем предоставлением дополнительного отпуска.

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

Выделяют следующие виды режимов:

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

- Примерное время начала и окончания рабочего дня, в пределах которого работник самостоятельно организует свою работу; o Определенное время в течение рабочего дня, когда работник обязательно должен присутствовать в организации; Учетный период и норму рабочего времени, которую работник должен отработать за этот период.

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

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

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

4. Работа в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст. 96 Трудового кодекса). За это время продолжительность работы сокращается на один час по сравнению с дневной нормой. Этот час отработке не подлежит. Однако продолжительность ночной работы не уменьшается, если для работников установлено сокращенное рабочее время, а также, если работники специально приняты для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной нормой, если это вызвано условиями производства (например, на непрерывных производствах). Некоторые работники не могут привлекаться к работе в ночное время (беременные женщины, несовершеннолетние, инвалиды). Другие же льготные категории работников могут привлекаться к работе в ночное время, но только с их письменного согласия, и если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К таким работникам относятся женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, а также опекуны, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет. Однако при этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, театров, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов и т. п. может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размеры доплат устанавливаются на локальном уровне (в коллективном договоре, положении об оплате труда, в трудовом договоре), но они не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

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

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

***2. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.***

Время отдыха - это все время работника, остающееся в его распоряжении за вычетом рабочего времени, то есть период, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, значит, может использовать это время по своему усмотрению.

Выделяют следующие виды времени отдыха:

1. Перерывы в работе
2. Ежедневный отдых между рабочими днями (сменами)
3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
4. Праздничные дни
5. Отпуска

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

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность данного перерыва составляет не более двух часов и не менее 30 минут, время его начала и окончания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв для отдыха и питания предоставляется, как правило, через 4 часа после начала работы. Если к условиям производства невозможно установление обеденного перерыва, работодатель обязан предоставить работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Некоторые перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (например, перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания работникам, занятым в холодное время года на открытом воздухе).

Так, перерывы для кормления предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет. Эти перерывы предоставляются не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей продолжительность перерывов должна составлять не менее 1 часа. При 8, 7 и 6-часовом рабочем дне с обеденным перерывом женщине предоставляются два перерыва для кормления ребенка, при 6-часовой рабочем дне без обеденного перерыва - один перерыв для кормления ребенка через 3 часа работы.

С согласия женщины возможно присоединение перерыва для кормления к обеденному перерыву или объединение двух перерывов для кормления и перенесение их на начало или конец рабочего дня.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха, включаемые в рабочее время и оплачиваемые, предоставляются в следующих случаях:

1) на отдельных видах работ, когда необходимость в таких перерывах обусловлена технологией производства и труда. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка;

2) работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;

3) грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др.

Во всех этих случаях работодатель должен обеспечить для обогревания и отдыха работников специально оборудованные помещения. Ежедневный отдых - это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее 12 часов.

Выходные дни - это еженедельный отдых.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Данная продолжительность исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели, графика сменности, продолжительности рабочего дня (смены).

Как уже было сказано, минимальная норма продолжительности еженедельного отдыха составляет 42 часа. Однако при суммированном учете рабочего времени эта норма в отдельные периоды может уменьшаться, но в среднем за весь учетный период (квартал, полугодие и др.) норма должна соблюдаться.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общий выходной день - воскресенье.

Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, оба выходных дня предоставляются подряд.

В отдельных случаях, в которых невозможна приостановка работы в общие выходные дни, последние предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников (например, магазины, театры).

Порядок предоставления выходных дней в этих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Некоторым категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни.

Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

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

1) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, стихийного бедствия;

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

3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всей организации или ее отдельных подразделений.

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

Привлечение к работе в выходные дни производится по письменному приказу работодателя и с письменного согласия работников, в других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

Праздничные дни установлены трудовым законодательством. Порядок привлечения к работе в праздничные дни и порядок компенсации такой работы совпадают с правилами, установленными для выходных дней.

***2. Отпуска. Порядок предоставления отпусков.***

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

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

2. Удлиненный отпуск. Устанавливается для отдельных категорий работников:

* несовершеннолетним - не менее 31 календарного дня;
* государственным служащим - не менее 30 календарных дней;
* инвалидам - не менее 30 календарных дней;
* работникам научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений - 36 или 48 рабочих дней;
* работникам образовательных учреждений и педагогическим работникам других организаций - 42 или 56 календарных дней;
* судьям - 30 рабочих дней;
* прокурорским работникам - 30 календарных дней и др.

3. Дополнительные отпуска предоставляются:

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

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

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

* Отпуск по беременности и родам предоставляется женщине продолжительностью 70 дней до родов (при многоплодной беременности - 84 дня) и 70 дней после родов (при осложненных родах - 86, при рождении двух и более детей - 110);
* Отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет;
* Отпуск без сохранения заработной платы (предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам);
* Отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
* Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска
* Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации. Первый рабочий год исчисляется со дня поступления на работу в организацию, а все последующие со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года. В некоторых случаях (ст. 122 Трудового кодекса РФ) отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы:

1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) несовершеннолетним;

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами (например, мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам ежегодный отпуск предоставляется в указанный период независимо от времени его непрерывной работы в организации). Работникам, переведенным из одной организации в другую, отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев работы после перевода. Если до перевода работник не проработал 6 месяцев в одной организации, отпуск может быть ему предоставлен по истечении 6 месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

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

График отпусков доводится до сведения всех работников, он обязателен как для работника, так и работодателя. Если работник не согласен с временем предоставления ему отпуска в соответствии с графиком, он может обратиться к работодателю и в соответствующий выборный профсоюзный орган с просьбой его изменить.

Работник должен быть извещен о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством.

С согласия работника возможно перенесение отпуска на следующий рабочий год в случае производственной необходимости. Однако при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Также ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска (не позднее, чем за 3 дня до его начала) либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Досрочный отзыв из отпуска допускается лишь с согласия работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Запрещается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Кроме того, новый Трудовой кодекс РФ предоставляет возможность по письменному заявлению работника замены денежной компенсацией части отпуска, превышающей 28 календарных дней (ст. 126 Трудового кодекса). Однако при этом не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, несовершеннолетним работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Также новый Трудовой кодекс РФ устанавливает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. При этом днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата вносится в трудовую книжку как дата увольнения. Вместе с тем все расчеты с работником, выдача трудовой книжки производятся в последний день работы.

Также возможно предоставление отпуска с последующим увольнением в случаях, когда работник увольняется в связи с истечением срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. Днем увольнения в этом случае также считается последний день отпуска.

В этих случаях работникам важно знать, что они вправе отозвать свое заявление об увольнении лишь до начала отпуска, если на это место не приглашен другой работник в порядке перевода.

***ЛЕКЦИЯ 10: Методы правового регулирования заработной платы***

1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Установление заработной платы.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Трудовой кодекс различает понятия "оплата труда" и "заработная плата". Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и трудовыми договорами. Заработная плата - это вознаграждение за труд, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Правовое регулирование заработной платы осуществляется двумя методами: государственным (централизованным) и договорным. Государственный (централизованный) метод имеет узкую сферу действия, с его помощью устанавливается минимальный уровень правовых гарантий в области оплаты труда, в частности, минимальный размер оплаты труда, северные надбавки и районные коэффициенты, гарантийные и компенсационные выплаты, оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, а также оплата труда для работников бюджетной сферы, порядок исчисления среднего заработка.

Договорный метод является в настоящее время ведущим методом, может быть двух видов: коллективно-договорный и индивидуально-договорный. Коллективно-договорный метод выражается в нормативном регулировании заработной платы на уровне выше организации через отраслевые (межотраслевые) тарифные и др. соглашения, на уровне организации - во-первых, через коллективный договор (в него могут включаться вопросы, касающиеся формы, системы и размера оплаты труда, компенсаций, доплат, механизма индексации оплаты труда), во-вторых, через локальные нормативные акты (Положение о премировании, Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год и др.). Индивидуально-договорный метод выражается в установлении условий заработной платы в отношении конкретного работника и закреплении их в трудовом договоре с ним.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Принципы правовой организации оплаты труда и заработной платы:

* запрещается дискриминация в оплате труда;
* заработная плата выплачивается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
* минимальный размер заработной платы работника не может быть ниже установленного федеральным законом размера прожиточного минимума трудоспособного человека;
* заработная плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
* системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных выплат организации (за исключением бюджетных) определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, локальных нормативных актах;
* заработная плата выплачивается систематически.

2. Установление заработной платы.

Заработная плата может выплачиваться в следующих формах:

1. В денежной форме в валюте РФ (в рублях). Это общее правило.

2. В не денежной форме при соблюдении следующих условий:

* по письменному заявлению работника;
* в соответствии с коллективным договором или трудовым договором;
* в размере не более 20 процентов от общей суммы заработной платы;
* товарами, продукцией и другими предметами за исключением спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

Под системой заработной платы понимается способ начисления заработной платы в соответствии с измерителем труда.

Системы заработной платы делятся на основные и дополнительные

Основными системами заработной платы являются повременная, и сдельная. Большинство рабочих получают оплату по сдельной системе, а большинство служащих - по повременной.

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

Сдельная система заработной платы имеет следующие разновидности:

- Прямая сдельная.

Заработная плата начисляется по одинаковым расценкам за всю изготовленную продукцию;

- Сдельно-прогрессивная.

Заработная плата за продукцию, изготовленную в пределах установленной нормы, начисляется по одинаковым расценкам, а за изготовленную сверх нормы - по прогрессивно-нарастающим расценкам;

- Косвенная сдельная.

Применяется в основном для вспомогательных, подсобных рабочих, например, ремонтников, подносчиков. Их заработная плата косвенно зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих, так как начисляется в процентном отношении к тарифным ставкам последних;

- Аккордная сдельная.

Заработная плата начисляется не за единицу сдельной работы, а за всю работу или ее отдельные этапы по действующим расценкам и нормам труда, применяется, как правило, на дорожно-ремонтных работах, в строительстве.

Сдельная заработная плата может быть индивидуальной (оплачиваются индивидуальные результаты работы по сдельным расценкам и нормам выработки, устанавливаемым для конкретного работника, например, станочников в машиностроении) и коллективной (применяется в случаях, когда по условиям организации труда невозможен учет индивидуальной выработки каждого работника, например, на сборке и монтаже крупных механизмов; заработок отдельного работника зависит от результатов работы и общего заработка коллектива, например, бригады, рассчитанного по коллективным сдельным расценкам; между членами коллектива заработок распределяется пропорционально отработанному каждым работником времени в соответствии с присвоенным ему разрядом).

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы в дополнение к основным системам заработной платы могут устанавливаться различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Указанные системы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, могут устанавливаться также коллективным договором.

Премиальные системы могут дополнять как повременную, так и сдельную систему заработной платы, то есть заработная плата может быть повременно-премиальной и сдельно-премиальной.

Премии могут выплачиваться в соответствии с Положениями о премировании, которые должны предусматривать круг премируемых работников, показатели и условия премирования, размеры премии, порядок и условия лишения премии полностью или частично, источник выплаты премии и другие условия.

Кроме премий, предусмотренных премиальной системой, могут выплачиваться разовые или единовременные премии, которые носят характер награды, например, премия за выполнение особо важного задания, премия за рационализаторское предложение.

***ЛЕКЦИЯ 11: Охрана труда***

1. Общие положения охраны труда.
2. Требования охраны труда.
3. Организация охраны труда.

***Общие положения охраны труда.***

Охрана труда в широком смысле - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда в узком смысле - это, во-первых, один из основных принципов трудового права; во-вторых, институт трудового права, то есть совокупность правовых норм, непосредственно направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Охрана труда, как институт трудового права, включает в себя несколько групп норм (подинститутов):

* нормы-принципы государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда;
* нормы о планировании, финансировании и организации работы по охране труда в организации;
* правила по технике безопасности и производственной санитарии;
* нормы по охране труда лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда;
* нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов;
* нормы по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* нормы об ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Охрана труда: направлена на охрану жизни и здоровья работников от возможных производственных вредностей, на сохранение их работоспособности и трудового долголетия, на предотвращение производственного травматизма; способствует сокращению потерь рабочего времени, реализации права на труд с учетом неблагоприятных условий труда, физиологических особенностей организма женщин, несовершеннолетних, инвалидов.

Основные направления государственной политики в области охраны труда:

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
* государственное управление охраной труда;
* государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
* расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном технологическом уровне производства и организации труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
* подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
* установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей;
* и другие направления.

***2. Требования охраны труда.***

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Запрещается строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части первой настоящей статьи проектов требованиям охраны труда.

Новые и реконструированные производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда.

Запрещаются применение в производство вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификаты соответствия.

Требования охраны труда предусматривают прохождение обязательных медицинских осмотров некоторых категорий работников.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

***3. Организация охраны труда.***

Организация охраны труда включает в себя:

1) Государственное управление охраной труда.

Оно осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральными органами исполнительной власти, а на территориях субъектов РФ - федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в пределах их полномочий.

2) Создание служб охраны труда в организации.

В каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью работающих 100 человек создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. В организации с численностью работающих 100 и менее человек решение о необходимости создания службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность ее работников определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду.

3) Создание комитета (комиссии) по охране труда в организации.

Они создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа, организуют совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

***3. Обеспечение прав работников на охрану труда***

Право работника на охрану труда, на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, предусмотрено ст. 37 Конституции РФ, ст. 219 Трудового кодекса РФ.

Работник, в частности, имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

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

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

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

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

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

Указанное право подкреплено гарантиями, содержащимися в ст. 220 Трудового кодекса РФ. Предусмотрено, в частности, что:

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;

- на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, в противном случае время простоя работника оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- в случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обязан ежегодно выделять на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом коллективным договором. Данные средства аккумулируются в фонде охраны труда организации и подлежат расходованию исключительно по целевому назначению. Все организации независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных организаций и федеральных учреждений) обязаны выделять на эти мероприятия денежные средства в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, не менее 0,7 процента эксплуатационных расходов. Работники не несут никаких расходов на эти цели.

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим

***ЛЕКЦИЯ 12: Дисциплина труда***

1. Дисциплина труда и её регламентация.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Дисциплина труда и её регламентация.

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

Правовое регулирование трудовой дисциплины в организации имеет особое значение, так как применение совместного труда невозможно без ее соблюдения.

Трудовая дисциплина, основана на обязанности работника добросовестно выполнять свою трудовую функцию и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а также на обязанности работодателя создать для работника надлежащие условия труда, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины. Основные обязанности сторон определены в Трудовом кодексе. Конкретизированы обязанности в Правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях и в трудовом договоре. Индивидуальные обязанности работника закрепляются в трудовом договоре.

Основные обязанности работодателя сформулированы в ст. 22 Трудового кодекса РФ и конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, положениях о дисциплине и других нормативных актах. К числу таких основных обязанностей относятся: обязанность правильно организовать труд работников, создавать условия для повышения эффективности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать законодательство о труде и правила по охране труда.

Следует иметь в виду, что должностные лица, представляющие работодателя, сами состоят в трудовых отношениях с той или иной организацией заключают трудовой договор. Поэтому на них также распространяются и общие обязанности, установленные для работников. Например, работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину и др.

В некоторых отраслях - железнодорожном, водном, воздушном транспорте действуют Уставы и положения о дисциплине, устанавливающие более жесткие правила регулирования трудовой дисциплины, так как трудовая деятельность работников этих отраслей связана с источниками повышенной опасности и невыполнение обязанностей может повлечь причинение вреда здоровью людей.

К локальным нормативным актам, регулирующим трудовую дисциплину, относятся правила внутреннего трудового распорядка, а также положение о рабочем времени и отдыхе, положение о премировании и заработной плате. В принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации заинтересованы не только работники, но и работодатель, так как в случае их нарушения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

***2. Правила внутреннего трудового распорядка.***

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым 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 трудовых отношений в организации.

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

Правила внутреннего трудового распорядка организации могут быть приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью урегулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укрепить трудовую дисциплину. Они направлены также на рациональное использование каждым работником рабочего времени, на повышение производительности труда.

Обычно правила внутреннего трудового распорядка состоят из следующих разделов:

1. Общие положения (о действии правил).
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

В Правила следует включить положения об основах взаимоотношений работников и работодателя. Целесообразно указать, что работники должны соблюдать правила деловой этики и субординации. В правилах можно уточнить порядок привлечения работника к дисциплинированной ответственности с соблюдением требований ст. 193 Трудового кодекса, указать порядок и основания применения мер поощрения. Следует конкретизировать права и обязанности сторон, например, предусмотреть запрещение работникам появляться на территории организации в нетрезвом состоянии, как в рабочее, так и в нерабочее время.

Правила внутреннего трудового распорядка должны быть вывешены на доске объявлений. Вновь поступающих на работу работников целесообразно ознакомить с правилами под роспись.

На состояние трудовой дисциплины влияют следующие факторы:

1) характер взаимоотношений между работниками и подчиненными, личность руководителя,

2) размер зарплаты,

3) состояние системы премирования,

4) престижность работы,

5) вид деятельности организации,

6) уровень квалификации и культуры работника и т. д.

Трудовая дисциплина в организации обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

Под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета отдельным работникам в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ.

В соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в виде объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой, представления к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

В ст. 191 Трудового кодекса РФ дан примерный перечень мер поощрения, так как законодатель предусматривает, что правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами и соглашениями, иными локальными нормативными актами могут быть предусмотрены другие поощрения. Например, правила внутреннего трудового распорядка могут предусматривать такие меры поощрения, как предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы тем работникам, кому такие отпуска не предоставляются, выдачу бесплатной путевки на санаторно-курортное лечение.

Более широкий перечень мер поощрения устанавливают специальные законы, а также уставы и положения о дисциплине, например, ФЗ "О прокуратуре Российской Федерации" предусматривает возможность награждения нагрудным знаком "Почетный работник прокуратуры РФ". Меры поощрения можно разделить на две группы: меры морального характера и меры материального характера.

Все поощрения за успехи в работе объявляются в приказе (распоряжении) работодателя, доводятся до сведения всех работников и заносятся в соответствующий раздел трудовой книжки работника.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий. Установление государственных наград и почетных званий Российской Федерации отнесено к ведению федеральных органов государственной власти РФ. В соответствии со ст. 89 Конституции Российской Федерации правом награждать государственными наградами РФ и присваивать почетные звания РФ наделен Президент Российской Федерации.

В настоящее время в Российской Федерации существует довольно широкая система почетных званий, присваиваемых за особые трудовые заслуги: "Заслуженный энергетик", "Заслуженный врач", "Заслуженный рационализатор", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный деятель науки и техники", "Заслуженный юрист" и т. д. Государственные награды присваиваются в соответствии с "Положением о государственных наградах", утвержденным Указом Президента РФ от 1 июня 1995 г. Звание "Ветеран труда" присваивается органами исполнительной власти субъектов РФ, согласно Указу Президента РФ от 7 мая 1995 г. "Об утверждении порядка и условий присвоения звания "Ветеран труда""

Наряду с убеждением и поощрением довольно эффективным методом укрепления трудовой дисциплины является принуждение, то есть привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

***ЛЕКЦИЯ 13: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.***

1. Понятие материальной ответственности и условия её наступления.
2. Материальная ответственность работодателя.
3. Материальная ответственность работника.

***1. Понятие материальной ответственности и условия её наступления.***

Под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Общими условиями материальной ответственности сторон являются:

а) наличие вреда;

б) вина;

в) противоправность;

г) причинно-следственная связь.

Работнику как более слабой стороне трудовых отношений предусмотрены гарантии; так как в размер вреда, подлежащего возмещению, не включается упущенная выгода. По общему правилу вред, подлежащий возмещению, ограничивается средней заработной платой работника. К работодателю применяются более жесткие правила: вред возмещается в полном объеме и пределами не ограничивается.

***2. Материальная ответственность работодателя.***

Действующим законодательством предусмотрена ответственность работодателя и ответственность его представителей, в первую очередь руководителя. В отношении работодателя установлена материальная и гражданско-правовая ответственность, представители работодателя несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Материальная ответственность работодателя предусмотрена:

1) за незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 Трудового кодекса);

2) за причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 Трудового кодекса);

3) за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 Трудового кодекса);

4) за причинение работнику морального вреда (ст. 237 Трудового кодекса).

Гражданско-правовая (имущественная) ответственность предусмотрена за причинение вреда здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей. Гражданский кодекс конкретизирует и ответственность за причинение морального вреда.

1) Работодатель обязан возместить работнику неполученный 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;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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.

3) Ответственность за задержку выплаты заработной платы состоит в том, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Тем не менее не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; o в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

4) 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. Закон не определяет критерии влияющих на размер вреда, подлежащего возмещению, суды при рассмотрении споров ориентируются на величину нравственных и физических страданий работника.

Ответственность работодателя за причинение вреда здоровью работников предусмотрена гражданским кодеком и специальным федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с последними изм. и доп.). С введением в действие данного закона говорить об ответственности работодателя в прямом смысле можно лишь с определенной степенью условности, поскольку работодатель возмещает вред за счет средств Фонда социального страхования, т. е. в счет отчислений в соответствующий фонд. Согласно указанным законам все работодатели обязаны осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и ежемесячно проводить отчисления в фонд социального страхования. Таким образом, возмещение вреда, причиненного здоровью работников, производится на основе социального страхования. Данный порядок является более целесообразным, так как у работодателя не должно быть причин для отказа работникам в возмещении ущерба, ведь вред возмещается не за счет прибыли, а за счет отчислений в Фонд социального страхования.

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;

- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;

- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

- студенты, проходящие производственную практику;

- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Ответственность за причинение вреда здоровью работника условно можно подразделить на два вида:

- ответственность работодателя;

- ответственность руководителя организации;

Отношения, связанные с возмещением работникам вреда, причиненного здоровью при исполнении своих трудовых обязанностей, являются комплексными, так как регулируется одновременно нормами гражданского, трудового права и права социального обеспечения. В Гражданском кодексе РФ данные отношения регулирует 59 глава; в Трудовом кодексе - гл. 36, 38, а также Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", Федеральный закон от 12 февраля 2001 г. N 17-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2001 год", Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с посл. изм. и доп.)

Основаниями для возмещения вреда являются:

1. Несчастный случай на производстве;
2. Профессиональное заболевание работников.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях, как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Под профессиональным заболеванием понимается хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Данные факты должны подтверждаться специальными документами. К ним относятся:

- акт, составляемый по форме Н-1, если несчастный случай произошел с работником при исполнении трудовых обязанностей;

- акт произвольной формы, если несчастный случай не относится к несчастному случаю на производстве;

- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, если у работника выявилось понижение трудоспособности;

- свидетельства о смерти застрахованного и протокол расследования по данному делу - в случае смерти работника;

При причинении вреда работодатель обязан предоставить:

1) единовременную страховую выплату;

2) производить ежемесячные страховые выплаты в целях компенсации утраченного заработка;

3) предоставить пособие по временной нетрудоспособности за весь период временной нетрудоспособности до выздоровления работника или установления инвалидности;

4) компенсировать дополнительные затраты работника на восстановление здоровья;

5) компенсировать моральный вред;

6) предоставить страховые выплаты в случае смерти застрахованного работника.

1. Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством Российской Федерации.

2. Размер ежемесячной страховой выплаты в целях компенсации утраченного заработка определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности, утраченная в связи с переводом на иную нижеоплачиваемую работу.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Размеры оплаты труда по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке размеры ежемесячной страховой выплаты увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

3. Пособие по временной нетрудоспособности предоставляется за счет средств Фонда социального страхования. Если временная нетрудоспособность возникла вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (на законодательном уровне утвержден список профессиональных заболеваний и инструкция по его применению), то размер пособия всегда составляет 100% от прежнего среднего заработка.

4. Работодатель должен компенсировать дополнительные затраты работника на восстановление здоровья: затраты на санаторно-курортное лечение, медицинские услуги, лекарственные средства. Компенсации подлежат только те дополнительные затраты, которые указаны в заключениях специальных органов и если работник не получил их бесплатно.

5. Работодатель обязан компенсировать моральный вред, но уже не за счет средств Фонда социального страхования, а за счет своих средств. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов.

Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая в процентах и указывается в акте по форме Н-1. Если работник находился в нетрезвом состоянии, об этом обязательно делается отметка в акте.

При определении степени вины застрахованного учитывается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

Размер ежемесячных страховых выплат не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, то есть если работник специально причинил вред своему здоровью и если данный факт подтвержден заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

6. Ответственность работодателя в случае смерти работника. В случае смерти работника право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные члены семьи умершего, находившиеся на его иждивении или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания. Указанные лица имеют право на получение единовременной страховой выплаты и ежемесячных страховых выплат. К нетрудоспособным членам семьи относятся:

а) несовершеннолетние дети умершего, в том числе и ребенок умершего, родившийся после его смерти, но зачатый при жизни погибшего;

б) один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

в) лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти;

г) одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, не достигшими 14 лет, выплаты производятся до достижения ими возраста 14 лет либо изменений состояния здоровья.

Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств. В отношении иных членов семьи должно быть доказано, что они находились на содержании умершего.

Единовременная денежная выплата предоставляется в размере 60 минимальных размеров оплаты труда.

Ежемесячная компенсация утраченных доходов вследствие смерти кормильца производится в течение определенного периода времени: - несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;

- лицам, достигшим пенсионного возраста (55, 60 лет), - пожизненно;

- инвалидам - на срок инвалидности;

- ребенку, учащемуся по дневной форме обучения, - выплаты осуществляются до окончания учебы, но не более чем до 23-х лет.

Работодатель обязан компенсировать моральный вред, а также затраты на погребение в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле" (с изм. и доп. от 28 июня 1997 г., 21 июля 1998 г., 7 августа 2000 г.).

Порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работника при исполнении своих трудовых обязанностей

За компенсацией вреда работник должен обратиться к работодателю с заявлением, в котором следует указать объем вреда, подлежащего возмещению. К заявлению работник должен приложить копии необходимых документов:

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;

- справки о среднем месячном заработке застрахованного;

- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;

- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;

- гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного;

- свидетельства о смерти застрахованного;

- справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;

- справки о нетрудоспособных членах семьи умершего застрахованного;

- справки о членах семьи, находившихся на иждивении умершего застрахованного;

- справки о том, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего застрахованного не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинского органа признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;

- справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;

- документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного.

Работодатель обязан дать ответ в письменном виде в течение 10 дней с момента получения заявления.

Если работодатель не дает ответа в течение 10 дней или работник не согласен с размером компенсации вреда, подлежащего возмещению, то работник может обратиться в государственную инспекцию труда. Если инспектор государственной инспекции труда не участвовал в расследовании несчастного случая на производстве, то инспекция выносит предписание о проведении расследования несчастного случая на производстве и составлении актов по форме Н-1 или произвольной формы и участвует в расследовании.

Обжалование предписаний в вышестоящий орган государственной инспекции труда, суд общей юрисдикции или арбитражный суд не приостанавливает действие предписания. Срок исковой давности по делам о причинении вреда здоровью работника вследствие несчастного случая не устанавливается.

Факт нахождения на иждивении умершего застрахованного лиц, имеющих право на назначение страховых выплат, в случае отсутствия и невозможности восстановления документов, необходимых для назначения страховых выплат, а также в случае несогласия заинтересованного лица с содержанием таких документов устанавливается судом.

Если работодатель не предоставил в 10-дневный срок письменного ответа на заявление работника о причинении вреда - это расценивается как отказ в возмещении вреда. Работник, не получивший ответа, а также в случае, если он не согласен с размером вреда, подлежащего возмещению, может обратиться за защитой нарушенных прав в государственную инспекцию труда.

При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования, который должен производить такие выплаты, обязан выплатить застрахованному и лицам, имеющим право на получение страховых выплат, пеню в размере 0,5 процента от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки.

***3. Материальная ответственность работника.***

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности, что закреплено в статье 8 Конституции Российской Федерации.

Трудовому праву должны быть присущи две основные функции - защитная, так как работник является наиболее незащищенным субъектом трудовых правоотношений, и производственная, так как работодателю должна быть предоставлена реальная возможность осуществления эффективного управления трудом в организации. Стабильное финансовое положение, бережное отношение работников к имуществу работодателя, эффективные правовые механизмы защиты интересов сторон являются основой стабильности трудовых правоотношений. Институт материальной ответственности является основой для координации данных функций, так как он влияет на защиту права собственности и работодателя, и работника.

Материальная ответственность работника - это обязанность работника возместить работодателю виновно причиненный ему прямой действительный ущерб в пределах, и порядке, предусмотренных действующим законодательством.

Все нормы права о материальной ответственности основаны на двух взаимосвязанных обязанностях:

1) обязанности работника бережно относиться к имуществу организации;

2) обязанности работодателя обеспечивать работнику надлежащие условия труда.

***ЛЕКЦИЯ 14: Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения***

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

***1.Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров***

В современных условиях наблюдается увеличение числа трудовых конфликтов, в том числе коллективных, которые нередко перерастают в забастовки. Это объясняется экономической и политической нестабильностью в обществе. В структуре категорий гражданских дел важное место занимают иски по трудовым спорам (в основном по невыплате заработной платы, восстановлению на работе и др.). Согласно ст. 37 Конституции РФ граждане имеют право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод, а также возможность обжалования решений и действий (бездействий) соответствующих органов и должностных лиц в суд.

Трудовые споры - это поступившие на разрешение соответствующих юрисдикционных органов неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства, либо об установлении новых или изменении существующих условий труда.

Выделяют следующие виды трудовых споров.

По субъектному составу - индивидуальные и коллективные трудовые споры. Индивидуальные трудовые споры возникают между отдельным работником и работодателем (например, споры об увольнениях, переводах), в коллективных трудовых спорах участвуют работники организации либо группа работников и работодатель одной или нескольких организаций (например, споры, возникающие при заключении коллективного договора).

По характеру спора выделяют исковые и неисковые трудовые споры. Исковые трудовые споры - это споры о применении норм, установленных действующим трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также индивидуальными трудовыми договорами. Это споры о восстановлении нарушенных прав и законных интересов работников, они могут возникать как из трудовых, так и из производственных правоотношений и разрешаются КТС или судом. Неисковые трудовые споры - возникают по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных трудовым законодательством или соглашением сторон.

По характеру правоотношений, из которых возникают трудовые споры, выделяют споры, возникающие из трудовых правоотношений (например, споры об удержаниях из заработной платы, о дисциплинарных взысканиях), и споры, возникающие из производственных правоотношений (например, споры из правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройству).

Причины трудовых споров - это факторы, непосредственно вызывающие разногласия спорящих сторон (например, нарушение работодателем трудового законодательства либо условий трудового договора).

Условия возникновения трудовых споров - это факторы, способствующие возникновению трудовых споров. Условия могут быть производственного характера (например, длительные простои в работе организации) и правового характера. Условия правового характера могут быть материальные и процессуальные. К условиям материального свойства относятся жесткая государственная регламентация трудовых отношений, противоречия в содержании трудового законодательства, несовершенство отдельных норм трудового законодательства и др. Условия процессуального характера включают в себя отсутствие специального нормативного акта, регламентирующего процесс реализации трудового законодательства, несовершенство процедуры рассмотрения трудовых споров и др. Однако сами по себе условия без наличия соответствующих причин не вызывают трудовые споры, эти два понятия тесно взаимосвязаны. Так, простой в работе организации может сопровождаться невыплатой работникам соответствующих компенсаций согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ. В этом случае, если работодатель отказывается произвести установленные законом выплаты, работник вправе обратиться для разрешения этого спора в КТС и суд.

***2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.***

Особенности рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС).

Комиссия по трудовым спорам (КТС) - это орган, разрешающий исковые индивидуальные трудовые споры работников с работодателем. Трудовой кодекс установил новый порядок создания КТС. Теперь КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Ранее КТС избиралась лишь на общем собрании работников и, следовательно, интересы работодателей в КТС не защищались.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

Председатель и секретарь КТС избираются на заседании КТС большинством голосов. КТС организации имеет свою печать.

Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

Выделяют два вида КТС: КТС всей организации и КТС отдельных подразделений. Последние рассматривают трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

КТС рассматривает подведомственные ей споры, за исключением тех, которые непосредственно рассматриваются в суде либо в иных органах. Вопрос о подведомственности спора рассматривается на заседании КТС, принятое решение может быть обжаловано в суде. Трудовой спор рассматривается в КТС, если работник самостоятельно либо с участием своего представителя не урегулировал свои разногласия с работодателем.

Работник вправе обратиться в КТС в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если указанный срок был пропущен по уважительной причине (например, по болезни), он может быть восстановлен по решению КТС. Комиссия обязана рассмотреть спор в 10-дневный срок со дня поступления заявления. Спор рассматривается с участием работника или уполномоченного им представителя. Заочное рассмотрение спора, возможно лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается. Если же работник или его представитель вторично не являются без уважительных причин, КТС может принять решение о снятии вопроса с рассмотрения. Однако это не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. Руководитель организации по требованию КТС обязан представлять ей необходимые документы.

Новый Трудовой кодекс изменил и кворум для работы КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежащие заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течение 3 дней со дня принятия решения. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению. Комиссия не может пересмотреть свое решение, которое вступило в законную силу. Если КТС в течение 10 дней не рассмотрела трудовой спор, то работник вправе перенести его на рассмотрение в суд. Кроме того, решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в течение 10 дней со дня вручения им копий решения КТС. Если указанный срок пропущен по уважительным причинам, суд вправе восстановить его и разрешить спор по существу.

Работодатель должен исполнить решение КТС в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование. Если работодатель в добровольном порядке не исполняет решение КТС, работник вправе обратиться в комиссию за удостоверением, имеющим силу исполнительного документа. Данное удостоверение предъявляется работником не позднее 3-месячного срока со дня его получения судебному приставу для принудительного исполнения решения КТС. Если 3-месячный срок для обращения к судебному приставу пропущен работником по уважительной причине, КТС, выдавшая удостоверение, без повторного разрешения спора по существу, может восстановить этот срок, изменив дату выдачи удостоверения.

Удостоверение на принудительное исполнение решения КТС не выдается, если одна из сторон спора обжаловала решение КТС в суд. Порядок и сроки принудительного исполнения решения КТС определяются Федеральным законом "Об исполнительном производстве" от 21.07.1997.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Поскольку Конституция РФ гарантирует всем гражданам право на судебную защиту, суд занимает центральное место в системе органов, рассматривающих трудовые споры. Роль судов значительна еще и потому, что в процессе его деятельности выявляются пробелы в трудовом законодательстве, случаи противоречия трудового законодательства Конституции РФ, международным актам, и тем самым суд оказывает влияние на формирование нового и изменение существующего законодательства в области регулирования социально-трудовых отношений. Иски работников по трудовым спорам предъявляются по месту нахождения работодателя (ст. 117 ГПК). Если работодателем является физическое лицо, то иск предъявляется в суд по месту жительства. Если в качестве работодателя выступает юридическое лицо, иск предъявляется по месту нахождения органа юридического лица (согласно п. 2 ст. 54 ГК местом нахождения юридического лица является место его государственной регистрации). Кроме того, согласно ст. 118 ГПК возможна подсудность по выбору истца:

1) иски, вытекающие из деятельности филиала юридического лица, могут быть предъявлены по месту нахождения филиала;

2) иски работников о возмещении вреда здоровью, причиненного им при исполнении трудовых обязанностей, могут быть предъявлены по месту причинения вреда, а также по месту жительства работника;

3) иски работников о восстановлении нарушенных трудовых прав могут быть предъявлены по месту их жительства;

4) иски работодателей о возмещении вреда, причиненного их имуществу работниками, могут быть предъявлены по месту причинения вреда.

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Если же в суд обращается работодатель, при подаче искового заявления он оплачивает государственную пошлину, размер которой определяется в соответствии с Налоговым законодательством. Трудовое законодательство устанавливает сроки для обращения в суд по трудовым спорам. По делам об увольнении исковое заявление может быть подано в течение 1 месяца со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ не вручен, со дня выдачи трудовой книжки с записью об увольнении либо со дня, когда работник отказался от получения приказа или трудовой книжки.

По иным трудовым спорам срок обращения в суд - 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По делам о взыскании с работников материального ущерба, причиненного работодателю, последний вправе обратиться в суд в течение 1 года со дня обнаружения ущерба.

Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения.

Пропущенные по уважительным причинам сроки могут быть восстановлены судом. Указанные сроки не применяются в случае обращения в суд работников с требованиями о возмещении вреда, причиненного их жизни и здоровью, то есть работники вправе в любое время обратиться в суд. В процессе рассмотрения трудового спора в суде стороны вправе заключить мировое соглашение. Суд не может утвердить мировое соглашение, если оно ущемляет трудовые права работников и в других случаях нарушения трудового законодательства.

В случае незаконного увольнения или незаконного перевода работника на другую работу могут быть вынесены следующие решения:

1) о восстановлении на прежней работе;

2) о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) по просьбе работника - об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию;

4) об изменении формулировки причины увольнения, если предыдущая не соответствует законодательству. Если данная формулировка препятствовала поступлению работника на другую работу, также выносится решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула;

5) о возмещении морального вреда, причиненного работнику, размер которого определяется судом.

Решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке в вышестоящий суд в течение 10 дней. Вступившее в законную силу решение может быть пересмотрено в порядке надзора по соответствующим протестам. Если решение суда отменено в порядке надзора, то обратное взыскание с работника выплаченных по решению суда сумм допускается лишь в тех случаях, когда оно было основано на ложных сведениях или подложных документах, предоставленных работником.

***3. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров***

Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Новый Трудовой кодекс дополняет данное определение. Согласно ст. 398 Трудового кодекса коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Коллективный трудовой спор характеризуется тем, что имеет, во-первых, коллективный характер и, во-вторых, особый предмет разногласий. Коллективный характер спора проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством и общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами (например, работники организации). В процессе разрешения коллективного трудового спора от имени работников выступают их представители (органы профессиональных союзов и их объединений либо иные представительные органы, образованные на общем собрании (конференции) работников и уполномоченные ими). Второй стороной спора являются работодатели (отдельной организации либо отрасли, территории и т. д.). Интересы работодателей могут предоставлять руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей и иные уполномоченные работодателями органы (например, органы министерства).

Коллективный трудовой спор возникает по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений. Однако необходимо учитывать, что условия труда могут устанавливаться законами, подзаконными нормативными актами. Предметом же коллективных трудовых споров могут рассматриваться лишь те условия труда, которые устанавливаются работодателем (например, вознаграждение по итогам работы за год).

Коллективный трудовой спор возникает после процедуры урегулирования разногласий сторонами. Если спор возник в процессе коллективных переговоров по поводу заключения или изменения коллективного договора, соглашения, представители сторон составляют протокол разногласий, в котором определяется содержание спора и позиции сторон. Дата составления протокола считается моментом начала коллективного трудового спора. Если спор возник по поводу установления или изменения условий труда, невыполнения коллективного договора, соглашения, работники выдвигают свои требования на общем собрании (конференции) большинством голосов и затем направляют их работодателю. Работодатель обязан сообщить о своем решении в течение 3 рабочих дней со дня получения требований. В случае отклонения всех или части требований либо не сообщении по истечении 3 рабочих дней работодателем о своем решении, возникает коллективный трудовой спор. С этого момента стороны обязаны приступить к проведению примирительных процедур. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу, налагаемому в судебном порядке.

Выделяют 3 этапа примирительных процедур: примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника и трудовой арбитраж. Стороны должны пройти 2 этапа примирительных процедур, из которых обязательным является примирительная комиссия. Если же на данном этапе согласие не достигнуто, стороны вправе выбрать посредника или трудовой арбитраж либо пройти все 3 этапа.

Примирительная комиссия - это совместный орган спорящих сторон, созданный на паритетных началах. Она создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала спора. В состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон, представители органов государственной власти и местного самоуправления могут участвовать в ее работе в качестве наблюдателей, консультантов. Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии, а также должен создать необходимые условия для ее работы (техническое, информационное обеспечение и др.). Заседания примирительной комиссии должны проводиться в полном составе выбранных представителей. Из своего состава члены комиссии выбирают председателя и секретаря, которые должны быть представителями от разных сторон. Регламент работы устанавливает сама комиссия, она рассматривает спор в течение 5 рабочих дней. Решение комиссии принимается по соглашению сторон и является обязательным для выполнения сторонами. За невыполнение соглашений представители работодателя подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу, налагаемому в судебном порядке. Если примирительная комиссия не пришла к соглашению, стороны обязаны продолжить примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Посредник призван оказывать помощь сторонам спора в урегулировании разногласий. Кандидатура посредника избирается по соглашению сторон либо по рекомендации службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее служба). Служба - это государственный орган, содействующий разрешению коллективного трудового спора путем организации примирительных процедур, участия в них и других мероприятий. Так, служба осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, оказывает методическую помощь сторонам, формирует список посредников и трудовых арбитров, проводит их подготовку и др.

Порядок рассмотрения спора с участием посредника определяется самим посредником по соглашению со сторонами. Посредник вправе запрашивать от работодателя необходимую информацию и документы по спору. Спор с участием посредника рассматривается в течение 7 рабочих дней с момента его приглашения. Завершается данный этап принятием согласованного сторонами решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если стороны не пришли к соглашению. В последнем случае разрешение коллективного трудового спора может продолжаться в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж - это временно действующий орган для разрешения коллективного трудового спора. Согласно ст. 404 Трудового кодекса трудовой арбитраж создается лишь в случае, если стороны спора заключили письменное соглашение об обязательном выполнении его решений. Он создается сторонами в течение 3 рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или с участием посредника. Трудовой арбитраж состоит из трех арбитров, которые избираются по соглашению сторон или по рекомендации Службы. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон. Трудовой арбитраж рассматривает спор в течение 5 рабочих дней с момента его создания. Регламент работы трудового арбитража определяется сторонами и Службой. Определяется продолжительность ежедневных заседаний, порядок замены арбитров (например, в случае болезни), возможность отвода арбитров и др. Спор рассматривается в трудовом арбитраже с обязательным участием представителей сторон, за исключением случаев, когда одна из сторон в письменной форме просит рассмотреть спор в ее отсутствии, другая сторона не возражает, и арбитры считают это возможным. На рассмотрение трудового арбитража нельзя выносить разногласия сторон, которые не были рассмотрены примирительной комиссией. В результате рассмотрения спора в трудовом арбитраже принимаются рекомендации по урегулированию спора. Рекомендации трудового арбитража передаются сторонам спора в письменной форме.

Если работодатель уклоняется от примирительных процедур, либо примирительные процедуры не привели к разрешению спора, либо работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе примирительных процедур, работники могут объявить забастовку. Забастовка - это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективных трудовых споров.

Право работников на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ, порядок объявления, проведения, основания для признания забастовки незаконной, гарантии для работников, участвующих в забастовке Трудовым законодательством.

***ЛЕКЦИЯ 15: Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства***

***1. Государственный контроль и органы государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства.***

Трудовой кодекс РФ выделяет три способа защиты трудовых прав и законных интересов работников:

1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

3) самозащита работниками трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории РФ осуществляют:

1) органы федеральной инспекции труда;

2) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления (внутриведомственный государственный контроль);

3) Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории РФ. Правовой статус данной инспекции определяется Трудовым кодексом РФ и Положением "О федеральной инспекции труда", утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.01.2001. № 78.

Структуру федеральной инспекции труда (ФИТ) можно представить следующим образом:

I. Главный государственный инспектор труда РФ (возглавляет ФИТ).

II. Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда (руководитель департамента является заместителем главного государственного инспектора труда РФ).

III. В департаменте выделяют два отдела - по правовым вопросам и по охране труда (начальники отделов являются главными государственными инспекторами труда).

IV. В субъектах РФ, городах и районах - государственные инспекции труда (руководители этих инспекций являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории).

V. В государственных инспекциях труда выделяют два отдела - по правовым вопросам и по охране труда (их начальники являются главными государственными инспекторами труда соответствующих инспекций труда).

Выделяются следующие основные полномочия органов федеральной инспекции труда:

1) осуществляют государственных надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

3) рассматривают дела об административных правонарушениях;

4) осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

5) принимают участие или проводят самостоятельно расследование несчастных случаев на производстве;

6) участвуют в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

7) ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав и др.

Государственные инспекторы труда в пределах указанных полномочий органов федеральной инспекции труда наделяются следующими правами:

* беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проверки любые организации;
* запрашивать и безвозмездно получать от работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и местного самоуправления документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
* расследовать несчастные случаи на производстве;
* предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности;
* приостанавливать работу организаций, отдельных подразделений, оборудования при выявлении таких нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью людей;
* направлять в суды требования о ликвидации организаций вследствие нарушений требований охраны труда;
* отстранять от работы лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний охраны труда;
* привлекать соответствующих виновных лиц к административной ответственности и др.

Кроме того, органы федеральной инспекции труда можно отнести к органам, рассматривающим трудовые споры. Так, государственный инспектор труда при выявлении нарушений трудового законодательства (по обращению профсоюзного органа, работника или иного лица) имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Работодатель в свою очередь вправе обжаловать это предписание в суд в течение 10 дней с момента его получения.

Необходимо отметить, что трудовым законодательством предусмотрена возможность обжалования любых решений государственных инспекторов труда по подчиненности соответствующему руководителю, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора могут быть обжалованы в суд. Рассмотрение жалоб производится по правилам, предусмотренным ГПК РФ.

***ЛЕКЦИЯ 16: Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права***

***1. Понятие ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.***

Впервые Трудовой кодекс введена норма, допускающая привлечение лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, к гражданско-правовой ответственности. Этот вид ответственности предполагает особые условия её наступления, а также иные правила определения размеров, подлежащего возмещению вреда.

Гражданско-правовая ответственность может наступить лишь в случаях, установленных федеральными законами.

Руководитель несёт полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причинённый организациями. Применяется и административная ответственность в случаях, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях. За преступления против трудовых прав граждан предусмотрена уголовная ответственность.