ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебно-методическое пособие

Москва
2018

ББК67.405
П76

Применение трудового законодательства в деятельности органов внутренних дел : учебно-методическое пособие / Р. М. Ахмедов, К. К. Рамазанова, О. В. Березко, Г. З. Бородин, Е. С. Левкина. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 324 с. ISBN 978-5-9694-0628-5

В учебно-методическом пособии, подготовленном в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Юриспруденция» и специальностям «Правоохранительная деятельность», «Правовое обеспечение национальной безопасности» на основе анализа действующего законодательства рассматриваются основные вопросы, выносимые на изучение в рамках учебной дисциплины «Трудовое право». Особый акцент делается на освоение трудового законодательства в деятельности органов внутренних дел.

Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, а также для всех, интересующихся проблемами трудового законодательства.

ББК67.405

Рецензенты: заместитель начальника кафедры гражданского и трудового права, гражданского процесса Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя кандидат юридических наук ***И. В. Рыжих***; заместитель начальника кафедры гражданского права и гражданского процесса Санкт-Петербургского университета МВД России кандидат юридических наук, доцент ***М. Н. Кузбагаров***.

ISBN 978-5-9694-0628-5

© Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018
© Ахмедов Р. М., 2018
© Березко О. В., 2018
© Бородин Г. З., 2018
© Левкина Е. С., 2018
© Рамазанова К. К., 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....4
Тематический план учебной дисциплины «Трудовое право».....5
Тема I. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права 6
Тема II. Основные принципы трудового права.....25
Тема III. Субъекты трудового права.....32
Тема IV. Правоотношения в сфере трудового права 48
Тема V. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения 59
Тема VI. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения.....75
Тема VII. Трудовой договор.....93
Тема VIII. Защита персональных данных работника 119
Тема IX. Рабочее время 131
Тема X. Время отдыха 147
Тема XI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....165
Тема XII. Оплата и нормирование труда 180
Тема XIII. Гарантии и компенсации в трудовом праве.....197
Тема XIV. Дисциплина труда.....210
Тема XV. Материальная ответственность сторон трудового договора.....221
Тема XVI. Охрана труда.....235
Тема XVII. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.....251
Тема XVIII. Трудовые споры и порядок их разрешения 268
Тема XIX. Общая характеристика международно-правового регулирования труда.....298
Словарь отдельных терминов и понятий 308
Примерный перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации 313
Библиографический список.....317

ВВЕДЕНИЕ

В учебно-методическом пособии, подготовленном в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Юриспруденция» и специальностям «Правоохранительная деятельность», «Правовое обеспечение национальной безопасности», на основе анализа действующего законодательства рассматриваются основные вопросы, выносимые на изучение в рамках учебной дисциплины «Трудовое право». Особый акцент делается на изучение трудового законодательства в деятельности органов внутренних дел.

Трудовое право – самостоятельная комплексная отрасль права, регулирующая трудовые отношения в Российской Федерации. В качестве отрасли права оно охватывает основные специфические виды отношений в данной сфере, требующие обособленного, юридически своеобразного регулирования, в том числе в деятельности органов внутренних дел.

Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, а также для всех, интересующихся проблемами трудового законодательства.

Учебно-методическое пособие содержит планы и методические рекомендации к семинарским и практическим занятиям, перечень основных нормативных правовых актов, список основной и дополнительной литературы по учебной дисциплине, словарь основных терминов, встречающихся при изучении учебной дисциплины «Трудовое право», тезисы вопросов, структурно-логические схемы, а также примерный перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации.

Научную литературу, нормативные правовые акты, материалы судебной практики можно найти с помощью справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», «Гарант», СТРАС «Юрист».

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

№ темы	Наименование темы дисциплины
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права
2.	Основные принципы трудового права
3.	Субъекты трудового права
4.	Правоотношения в сфере трудового права
5.	Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения
6.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения
7.	Трудовой договор
8.	Защита персональных данных работника
9.	Рабочее время
10.	Время отдыха
11.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
12.	Оплата и нормирование труда
13.	Гарантии и компенсации в трудовом праве
14.	Дисциплина труда
15.	Материальная ответственность сторон трудового договора
16.	Охрана труда
17.	Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
18.	Трудовые споры и порядок их разрешения
19.	Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Т е м а I. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Методы трудового права.
3. Функции и система трудового права.
4. Понятие источников трудового права, их классификация и особенности.
5. Трудовое право в деятельности органов внутренних дел.

Методические рекомендации

Название изучаемой отрасли права обусловлено ее непосредственной связью с трудом. Поэтому, приступая к изучению первого вопроса данной темы, необходимо, прежде всего, уяснить *понятие труда*, выделить его разновидности, определить значение в жизни человека и в развитии общества. Важно знать, что трудовое право призвано регулировать не всякий труд, а лишь отношения работников в общественной организации труда. Необходимо, так же усвоить, что общественная организация труда имеет две стороны: *техническую и социальную*, знать какими нормами регулируется каждая из них.

Указанная тема посвящена рассмотрению трудового права в качестве самостоятельной отрасли права и определению его места в системе российского права в целом. Чрезвычайно важно разобраться в критериях отграничения данной отрасли права от других отраслей российского права. Этими критериями, по общему правилу, являются *предмет и метод* правового регулирования конкретных общественных отношений. Для этого рекомендуется вспомнить соответствующие положения учебной дисциплины теории государства и права, в частности понятия предмета и метода правового регулирования, как критериев разграничения одной отрасли российского права от другой.

Обучающимся необходимо знать, что помимо собственно трудовых отношений в предмет трудового права входят и другие, тесно с ними связанные и производные от них отношения. Круг этих отношений законодательно определен в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ, если не оговорено, Трудовой кодекс Российской Федерации)[1].

---

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3.

Уяснив предмет трудового права, можно переходить к изучению его метода. Метод любой отрасли права показывает, каким образом осуществляется воздействие на регулируемые отношения. Изучая метод трудового права как комплекс приемов и способов правового регулирования труда, важно знать, что помимо таких основных методов правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, метод трудового права обладает целым рядом специфических особенностей, для изучения которых необходимо обратиться к рекомендованной учебной литературе.

Ответ на третий вопрос занятия следует начать с определения функции и системы трудового права. Как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве выделяются *Общая* и *Особенная* части, каждая из которых охватывает определенные институты отрасли. При изучении системы отрасли трудового права необходимо уяснить ее соотношение с системой трудового законодательства и с системой науки (учебного курса) трудового права, опираясь на положения ст. 5 ТК РФ.

Для усвоения темы «источники права» (4 вопрос), обучающимся следует обратиться к соответствующим разделам курса теории государства и права. Основываясь на общетеоретических положениях об источниках права, необходимо раскрыть понятие источников трудового права, классифицировать их виды, охарактеризовать особенности, а также провести разграничение полномочий Российской Федерации и ее субъектов в сфере регулирования трудовых отношений (ст.ст. 72 и 76 Конституции Российской Федерации[1], ст. 6 ТК РФ).

Для ответа на пятый вопрос, необходимо уяснить роль трудового законодательства в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право – это термин, обозначающий:

1) отрасль российского права, т. е. составную часть системы права, которая является совокупностью правовых принципов и норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) юридическую науку, изучающую закономерности развития и правового регулирования общественных отношений, складывающихся в процессе организации и применения наёмного труда, функционирования рынка труда;

---

[1] Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 4, ст. 445.

3) учебную дисциплину, вобравшую в себя основные принципы и нормы регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений, принятые и устоявшиеся в науке положения, идеи, концепции в сфере регулирования труда, закономерности и особенности такого регулирования, адаптированные к дидактическим задачам и возрастно-психологическим особенностям обучаемых, с целью их усвоения и применения в жизни, на практике и в профессиональной деятельности.

Изучающим «трудовое право» каждый раз необходимо чётко знать, в каком именно значении в контексте употреблен этот термин.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для данной отрасли. Благодаря предмету формируется отрасль права, где он выступает средством разграничения одной отрасли от другой.

Таким образом, предмет трудового права составляют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ).

Когда человек трудится для себя, то он сам определяет основные параметры своего труда (вид трудовой деятельности, ее режим, средства, способы труда и т. п.), и его труд не регулируется нормами трудового права. Примером такого труда может быть труд на садово-огородном участке, выполнение различных домашних работ и др.

Если человек трудится совместно с другими людьми, между которыми распределены обязанности, операции, связанные с использованием орудий труда и получением нужного результата труда, то в действие вступают нормы трудового права.

В процессе функционирования рынка труда, организации и применения наёмного труда складываются общественные отношения, которые регулируются правом. При этом нормы трудового права регулируют не процесс и не технологию труда, а отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности.

Трудовое право занимает особое положение среди других отраслей права. Оно содержит **базовые** положения, принципы и нормы регулирования различных отношений в сфере труда, которые не ограничиваются отношениями работников с работодателями.

Трудовая деятельность отдельных категорий граждан (кооператоров, военнослужащих, государственных и муниципальных служащих, сотрудников силовых структур и др.) регулируется как нормами трудового права, так и специальными нормами, основой которых являются опять-таки трансформированные применительно к специфике их службы или работы нормы трудового права.

Любые трансформации норм трудового права происходят на базе его принципов.

Вопрос № 2. Методы трудового права

Каждая отрасль права имеет не только свой предмет правового регулирования, но и свой особый метод.

Под методом принято понимать совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения[1].

Метод трудового права – это особый инструмент, с помощью которого регулируются трудовые отношения.

С течением времени этот инструмент может изменяться и модифицироваться, воплощаясь в правовые и иные способы регулирования трудовых отношений.

Предмет даёт ответ на вопрос, какие общественные отношения регулирует отрасль права, а метод – как, каким образом, при помощи каких приемов и способов осуществляется такое регулирование.

Метод правового регулирования не остается неизменным и не может быть сведен к одному раз и навсегда данному способу регулирования.

Даже внутри одной отрасли права используются различные средства регулирования в зависимости от конкретных исторических условий жизни общества.

Например, в условиях Гражданской и Великой Отечественной войн применялись такие средства как всеобщая трудовая повинность, уголовная ответственность за самовольный уход с работы, увеличение количества часов рабочего времени, отмена отпусков, уголовная ответственность за прогул или опоздание на работу и др.

Изменение отношений собственности, свобода предпринимательской деятельности привели к отказу от командно-административных методов руководства обществом и переходу к экономико-правовым средствам регулирования труда.

Роль государства в регулировании трудовых отношений ослабевает.

Определяющим показателем отношений работодателя и работника становится социальное партнерство.

Метод трудового права – это комплекс специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования, указывающий на:

1) порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;

2) правовое положение субъектов;

3) характер установления прав и обязанностей, ответственности сторон трудового правоотношения;

4) средства, обеспечивающие исполнение обязанностей;

---

[1] Теория государства и права : курс лекций / Б. И. Байтин, В. В. Борисов, Ф. А. Григорьев и др. ; под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2003. С. 223.

5) способы и приемы, с помощью которых осуществляется регулирование подобных отношений.

Правовое регулирование труда – установление, изменение и применение норм трудового законодательства, контроль за его выполнением, защита трудовых прав работников, а также в некоторых случаях и работодателей.

В теории права, выделяют такие основания правового регулирования как предписания, дозволения, запреты, которые трансформируются в императивный и диспозитивный методы правового регулирования, что присуще и методу трудового права со своими специфическими особенностями.

Такие специфические особенности состоят в сочетании централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.

Централизованное регулирование трудовых отношений связано с нормотворческой деятельностью государства в этой области. Полностью от этого государство не отказалось.

Однако сфера такого регулирования заметно сузилась за счет значительного усиления локального регулирования: сами субъекты трудового права устанавливают для себя правила поведения и закрепляют их в нормативных актах, действующих в определенной отрасли, организации, на территории и распространяющихся на установленный ими круг лиц.

Нормативное регулирование выражается в установлении определенных правил поведения для участников трудовых отношений, как в исходящих от государства нормативных правовых актах, так и в локальных нормативных актах, договорное же регулирование предполагает достижение соглашения между участниками трудовых отношений, к которым и применяются установленные в нем положения.

В любом случае локальное и договорное регулирование не должны ухудшать положение работников по сравнению с централизованным и нормативным.

Рыночные отношения дают возможность широко применять договорные начала в установлении отношений между работником и работодателем, с их помощью определять более приемлемые для сторон условия, не противоречащие трудовому законодательству.

Законодатель вправе при осуществлении правового регулирования, основанного на сочетании нормативного и локального методов и связанного с предоставлением работникам тех или иных гарантий за счёт средств работодателя, использовать дифференцированный подход, основанный на таких объективных факторах, как экономические и организационные характеристики работодателя, включая способ финансирования.

Такое правовое регулирование направлено на учёт особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной

сфере, особенно при предоставлении работникам различных льгот и выплате компенсаций (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 г. № 2-П[1]).

Вопрос № 3. Функции и система трудового права

Функции трудового права – это основные **направления** воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда.

Выделяются следующие функции российского трудового права:

1) **защитная** функция состоит в установлении условий труда, правил охраны труда, осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, предупреждении нарушений и в восстановлении нарушенных трудовых прав;

2) **социальная** функция направлена на обеспечение занятости, реализации права на труд, охрану труда, на создание безопасных для жизни и здоровья работника условий труда, ограничение рабочего времени и меры труда, на установление справедливой оплаты и компенсаций за труд и т. д.;

3) **хозяйственная** (производственная) функция проявляется в рациональном использовании трудовых ресурсов, стимулировании качественной и производительной работы;

4) **воспитательная** функция проявляется в формировании позитивного отношения к труду и его результатам, умении работать во взаимодействии с другими работниками, в установлении дисциплинарной и материальной ответственности, включая возмещение ущерба, причиненного по вине работника работодателю или работнику по вине работодателя;

5) функция развития производственной **демократии** выражается в праве работников на участие в управлении организацией, в правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях для работников и профсоюзов.

Система трудового права России – это научно обоснованная классификация правовых норм, предполагающая их деление на общую и особенную части, а также на правовые институты по предметному признаку регулирования.

В ней нормы трудового права группируются в однородные блоки (институты, подинституты, подотрасли).

Вся система отрасли делится на две части: общую и особенную.

---

[1] Российская газета. – 2012. – № 5728. – 14 марта.

Система науки и учебного предмета трудового права состоит из тех же двух частей.

Но общая их часть шире общей части отрасли, поскольку в научно-учебных целях в нее включается и изучение норм по организации труда и управлению трудом, а также нормы по отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям.

Кроме того, в систему науки включается изучение предмета, метода, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, а также истории трудового законодательства.

Поскольку наука изучает нормы не только российского права, но и зарубежного, а также международно-правовое регулирование труда, то система науки, как и её предмет, шире, чем система отрасли трудового права России.

В общую часть отрасли трудового права входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Российской Федерации и её субъектов по регулированию труда.

Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы регулирования труда (ст.ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46, 47 Конституции Российской Федерации), раздел I «Общие положения» (ст.ст. 1–22) и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст.ст. 23–55) ТК РФ.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам. К ним относятся центральный институт трудового права содержащий структуры трудового договора, а именно: нормы о понятии и видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения; институт занятости и трудоустройства; институты, регулирующие рабочее время и время отдыха, оплату труда, дисциплину труда, охрану труда, материальную ответственность сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу, подготовку кадров и повышение квалификации, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

«Система отрасли трудового права», «система науки», «система учебного предмета», «система трудового законодательства», «система кодификационных актов» – взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

Структура Трудового Кодекса Российской Федерации в основном строится по системе отрасли трудового права, но есть некоторые отличия.

В ТК РФ имеется специальный раздел XII «Об особенностях правового регулирования труда некоторых работников». Его нормы не образуют самостоятельный институт отрасли, так как они отражают дифференциацию труда отдельных работников в специальных нормах, которые в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельным институтом (хотя в науке есть и иные мнения)[1].

Как предмет трудового права, так и его система не являются раз и навсегда данными. Они изменяются вместе с развитием общественных отношений.

Трудовое право связано с другими отраслями права.

Прежде всего, оно связано с правом гражданским, из которого оно вышло и с которым у трудового права много общих понятий и категорий (договоры, обязательства, ответственность и др.).

Связь трудового права с конституционным состоит в том, что оно развивает, конкретизирует, детализирует основополагающие конституционные положения и принципы о месте труда в политической, экономической и социальной системе российского общества.

Связь с административным правом выражена в том, что оно тоже регулирует отношения, связанные с трудом, протекающим в условиях служебно-трудовой (служебной) деятельности лиц, которые состоят на государственной (гражданской, военной, правоохранительной) и муниципальной службе.

От трудового права отпочковалось право социального обеспечения. Многие социально-трудовые вопросы и сегодня занимают пограничное положение между трудовым правом и правом социального обеспечения (социальные отпуска, гарантии и компенсации и др.).

---

[1] Например, А. Я. Рыженков, характеризуя систему трудового права России, относит «особенности регулирования труда отдельных категорий работников» к соответствующему институту особенной части трудового права, что на наш взгляд является не совсем убедительным, как и утверждение им того, что систему трудового права России образует совокупность юридических норм, составляющих единое предметное целое. На наш взгляд, систему российского трудового права, образуют не юридические, а правовые номы, представляющие собой их упорядоченную совокупность. См. : Трудовое право России : учебник / под ред. А. Я. Рыженкова. М., 2009. С. 36–37.

Вопрос № 4. Понятие источников трудового права, их классификация и особенности

Основой правового регулирования труда являются его источники. ***Источником трудового права*** называется нормативный правовой акт. Категория «источники права» в науке обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, существуют объективные факторы, «порождающие» право как социальное явление. В качестве таких факторов выступают материальные условия жизни общества, экономические, политические и социальные потребности господствующего класса и иных социальных групп. Во-вторых, понятие источника права связывают и с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативных юридических документов.

Со вторым понятием источника права чаще всего приходится сталкиваться не только в науке трудового права, но и на практике, так как оно дает возможность познать трудовое право с позиций нормативного содержания и его принадлежности к конкретным субъектам – работникам, работодателям, трудовому коллективу.

Под источниками трудового права следует понимать результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права. Источники трудового права могут быть отождествлены с понятием нормативных правовых актов, регулирующих рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источники, т. е. нормативные акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Ее называют ***системой трудового законодательства,*** подразумевая, однако, в одних случаях совокупность всех нормативных актов – источников трудового права, в других – только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смыслах слова.

Учитывая, что правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется не одним, а рядом государственных органов, которые нередко привлекают к этой деятельности профсоюзы и трудовые коллективы, следует прежде всего выделить классификацию источников трудового права по органам, принимающим нормативные акты различной юридической силы.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

– трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

– иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу Российской Федерации.

В случае противоречий между Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Кодекс.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Особое место среди источников российского права, в том числе и трудового права, занимает ныне действующая ***Конституция Российской Федерации***, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В соответствии со ст. 15 она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

Следующим источником трудового права являются ***законы Российской Федерации***.

Поскольку Конституция Российской Федерации 1993 г. относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 2), следует различать среди источников трудового права наряду с федеральными законами ***законы субъектов Российской Федерации***. Более того, вне пределов ведения Российской Федерации, а также совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов последние (т. е. республики, края, области, города федерального значения, автономная область и автономные округа) осуществляют собственное правовое регулирование общественных отношений по труду, включая принятие законов. При этом законы субъектов Российской Федерации не могут противоречить федеральным законам. В случае противоречия между федеральным законом и законом субъекта Российской Федерации действует федеральный закон.

Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает ***Трудовой кодекс Российской Федерации***. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права. Ныне действующий ТК РФ принят 21 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г.

Вопрос № 5. Трудовое право в деятельности органов внутренних дел

Служба – род трудовой деятельности физического лица (служащего), занимающего определённую должность.

Службой называется профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных и муниципальных органов.

Система государственной службы, как известно, включает в себя следующие виды государственной службы:

1) государственная гражданская служба;

2) военная служба.

Служба в органах внутренних дел относится к правоохранительной.

Служба в органах внутренних дел (в том числе и в полиции) – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на **должностях,** не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Должности в органах внутренних дел – должности сотрудников органов внутренних дел, которые учреждаются в федеральном органе исполнительной власти, осуществляющем функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, его территориальных органах, подразделениях, организациях и службах (ст. 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[1], далее – Закон о службе в ОВД).

Так, Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»[2] (далее – Закон о полиции) в МВД России вводятся должности:

1) в соответствии с законодательством о службе в ОВД в органах внутренних дел и о военной службе – соответственно сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск;

---

[1] Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 49 (ч. 1), ст. 7020.

[2] Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // Российская газета. – 2011. – № 28. – 10 февр.

2) в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе – федеральных государственных гражданских служащих;

3) в соответствии с трудовым законодательством – должности работников.

Отдельные должности в полиции могут замещаться федеральными государственными гражданскими служащими (ст. 25 Закона о полиции).

Взаимосвязь службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

1) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, а также основных социальных гарантий при прохождении службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов;

2) установления ограничений и обязательств при прохождении службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов;

3) учёта стажа службы в органах внутренних дел при исчислении стажа государственной службы иных видов;

4) соотносительности специальных званий, воинских званий, классных чинов и дипломатических рангов;

5) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения сотрудников органов внутренних дел и граждан, проходивших государственную службу иных видов.

Взаимосвязь службы в органах внутренних дел и муниципальной службы обеспечивается посредством учета стажа службы в органах внутренних дел при исчислении стажа муниципальной службы.

Гражданину, проходившему государственную службу иных видов, при назначении на должность высшего начальствующего состава или сотруднику органов внутренних дел, назначаемому на соответствующую должность государственной службы иного вида, по решению Президента Российской Федерации могут быть сохранены социальные гарантии, которые имел этот гражданин или сотрудник (ст. 5 Закона о службе в ОВД).

Поскольку служба является родом трудовой деятельности, то её правовая регламентация опирается на общие принципы, положения, нормы регламентации труда, образующие особую отрасль права – трудовое право.

Трудовое право непосредственно не распространяется на сотрудников органов внутренних дел, в том числе и на сотрудников полиции.

В соответствии с ч. 2 ст. 3 Закона о службе в ОВД и ч. 2 ст. 34 Закона о полиции действие трудового законодательства Российской Федерации распространяется на сотрудников органов внутренних дел и по-

лиции в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел (полиции). Это в свою очередь означает то, что если в служебном законодательстве не оговорены те или иные вопросы, связанные с особенностями службы в органах внутренних дел (полиции), то в этих случаях следует руководствоваться нормами трудового законодательства Российской Федерации (например, ТК РФ), которое распространяется на всех работников и работодателей, в том числе и на сотрудников органов внутренних дел (полиции).

В полной мере трудовое законодательство не может распространяться на сотрудников органов внутренних дел (полиции). Это вызвано особенностями самой службы в органах внутренних дел, регламентированной соответствующим законодательством, которое предписывает сотрудникам органов внутренних дел (полиции) в соответствии с их функциями и задачами отклоняться от нормальных условий труда при определенных обстоятельствах своей служебной деятельности (например, при усложнившейся оперативной обстановке или чрезвычайных ситуациях).

Непосредственно служба в полиции осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, прежде всего, Законом о службе в ОВД и Законом о полиции.

Тем не менее утверждать, что трудовое право не имеет прямого отношения к сотрудникам органов внутренних (полиции) дел было бы неправильно.

Так, например, в Законах о службе в ОВД и о полиции связь с трудовым правом прослеживается:

1) **в прямых ссылках** на трудовое законодательство. Такие ссылки имеются, например, в ст. 24 Закона о службе в ОВД, в которой указывается, что на стажёра (гражданин Российской Федерации, поступающий на службу в органы внутренних дел и назначенный на период испытания на соответствующую должность, на замещение которой он претендует) распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

За ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и в случаях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации (ч. 6 ст. 15 Закона о службе в ОВД).

В Законе же о полиции указано: «За ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориальному органу, подразделению полиции либо организации, входя-

щей в систему указанного федерального органа, сотрудник полиции несет материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации» (ч. 4 ст. 33);

2) **в ссылках на законодательство Российской Федерации**, которое оказывается трудовым по содержанию, хотя в самих Законах о службе в ОВД и о полиции таковым не называется. Ссылки на законодательство Российской Федерации даются в ст. 11 Закона о службе в ОВД и ст. 28 Закона о полиции (защита персональных данных; профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации; рассмотрение служебного спора; защита прав и законных интересов, включая судебную; обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел), а также в ст.ст. 11, 66 Закона о службе в ОВД и ст.ст. 28, 42 Закона о полиции (оплата труда сотрудников органов внутренних дел и сотрудников полиции).

Сотрудники полиции в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов вправе объединяться или вступать в профессиональные союзы (ассоциации). Порядок создания и компетенция профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников полиции устанавливаются законодательством Российской Федерации (ст. 31 Закона о полиции). Данная норма аналогична норме трудового права, определяющей право работников на объединение в профсоюз;

3) **в прямом репродуцировании норм трудового законодательства**. Так, для сотрудников органов внутренних дел (полиции) устанавливается нормальная продолжительность служебного времени не более 40 часов в неделю» (ст. 53 Закона о службе в ОВД), что является воспроизведением ст. 91 ТК РФ.

Сотрудники органов внутренних дел в случае необходимости могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выполнение сотрудником органов внутренних дел (полиции) служебных обязанностей сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением ему отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели.

В случае, если предоставление такого отдыха невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику органов внутренних дел (полиции) предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

По просьбе сотрудника органов внутренних дел (полиции) вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация (ст. 53 Закона о службе в ОВД). В данной статье в консолидированном виде воспроизводятся фрагменты ст.ст. 96, 99, 111-112, 152-154 ТК РФ;

4) **в трансформировании применительно к деятельности органов внутренних дел (полиции) норм трудового законодательства.** Для гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в полицию, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности, на замещение которой он претендует, устанавливается испытание на срок от 3 до 6 месяцев (ст. 24 Закона о службе в ОВД). Эта статья является трансформацией ст. 70 ТК РФ применительно к службе в органах внутренних дел (полиции).

В период действия военного положения или чрезвычайного положения, в период проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций допускается в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, на срок не более 6 месяцев в течение календарного года изменение режима служебного времени сотрудника, возложение на него дополнительных обязанностей, командирование его в другую местность, временный перевод в другое подразделение без изменения характера службы, а также установление иных особых условий и дополнительных ограничений без согласия сотрудника органов внутренних дел (полиции) (ст. 35 Закона о службе в ОВД). В основе этой статьи лежат консолидированные положения, содержащиеся в ст.ст. 72-2, 99 ТК РФ;

5) **в возможности применения в отдельных случаях «аналогии закона».** Это касается, прежде всего, охраны профессиональной служебной деятельности. Норм и правил по безопасности и охране труда сотрудников органов внутренних дел (полиции) в Законах о службе в ОВД, о полиции, о социальных гарантиях практически нет, но их важность и злободневность сомнений не вызывают.

Трудовое право распространяется в полном объеме на работников в системе МВД России. Это значит, что руководители органов и подразделений должны знать трудовое законодательство и согласовывать работу сотрудников органов внутренних дел и гражданского персонала (например, распорядок дня для сотрудников органа либо подразделения внутренних дел и правила внутреннего распорядка для работников).

Нормы трудового законодательства учитываются в работе по профилактике правонарушений. Так, сотрудники полиции, особенно участковые уполномоченные, оказывают содействие через центры занятости

в трудоустройстве лицам, освобожденным из мест исполнения наказания, несовершеннолетним и другим категориям граждан, которые порой сами обращаются за таким содействием в органы внутренних дел.

Раскрытие некоторых преступлений в экономической сфере (оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты) невозможно без глубокого знания и понимания норм трудового права. Многие экономические преступления основаны на нарушениях норм, регулирующих оплату и порядок оплаты труда, выплату пенсий, пособий.

Некоторые законные действия сотрудников полиции, связанные с пресечением административных правонарушений, проведением дознания и следствия, влекут за собой определенные изменения в трудовых правоотношениях. Так, на основании материалов, представленных в суд полицией, работник может быть лишён судом права управления транспортным средством, что влечет за собой изменение условий или даже прекращение трудового договора из-за невозможности трудиться по специальности, профессии или должности, обусловленной этим договором.

При планировании и осуществлении оперативно-розыскных и иных мероприятий органам внутренних дел приходится учитывать предписания трудового законодательства.

Так, с учетом оперативной обстановки и режима работы организаций определяется работа патрульно-постовой службы, сотрудников, обеспечивающих безопасность дорожного движения, и т. п.

Знание трудового права необходимо любому юристу, в том числе готовящемуся к службе в органах внутренних дел. Оно – составная часть правовой и общей культуры как квалифицированного специалиста, так и гражданина.

Из сказанного видно, что трудовое законодательство занимает важное место в многогранной деятельности органов внутренних дел, оказывает прямое воздействие на регулирование служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел (полиции).

Современное российское трудовое право в условиях развития рыночных отношений заметно меняет как сферу своего действия, так и средства, которыми оно пользуется для регулирования трудовых отношений.

Трудовое право стало оказывать прямое воздействие и на формирование служебно-трудовых отношений и выступать, таким образом, в качестве непосредственного регулятора различных сторон служебно-трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел.

В процессе изучения предмета обучаемым придётся использовать правовые нормы как материал для сравнения и сопоставления с трудовым и служебно-трудовым законодательством.

Структурно-логические схемы





Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Проблемы разграничения полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений.

3. Источники трудового права. Их классификация и особенности.

3. Применение норм трудового законодательства в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Бочарникова М. А. О разграничении полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. – 2014. – № 1.

2. Гаращенко Л. П. Сравнительно-правовой метод исследования источников трудового права (сущность и значение) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 2.

3. Кузнецова М. В. Понятие и сущность источников права // История государства и права. – 2014. – № 12.

4. Прудентов Р. В. Метод в праве: исторический обзор отечественных подходов к проблеме // Конституционное и муниципальное право. – 2014. – № 8.

5. Прудентов Р. В. Отечественные подходы к категориям метода в праве // История государства и права. – 2014. – № 6.

6. Филипова И. А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 3.

7. Пряженников М. О. Локальные нормативные акты в механизме локального правового регулирования социально-трудовых отношений // Социальное и пенсионное право. – 2015. – № 4.

Т е м а II. **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Вопросы для изучения

1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
2. Содержание основных принципов трудового права.

Методические рекомендации

Для изучения данной темы обучающимся следует обратиться к соответствующим разделам учебной дисциплины теории государства и права. Основываясь на общетеоретических положениях о принципах права, необходимо раскрыть понятие принципов трудового права, провести их классификацию и определить значение принципов как руководящих начал, отражающих сущность и тенденции развития отрасли права.

Система основных принципов трудового права получила законодательное закрепление в ст. 2 ТК РФ. Обучающиеся должны не только перечислить закрепленные в указанной статье принципы, но и раскрыть содержание основных принципов трудового права (второй вопрос).

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия следующим образом:

- *общеправовые* – охватывают всю систему права (принципы законности, свободы труда и т. п.);
- *отраслевые* – отражающие суть и специфику норм данной отрасли права (принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение);
- *внутренние* – отражающие сущность норм конкретного института данной отрасли права (принципы разрешения трудовых споров, обеспечения занятости и др.).

Таким образом, под ***принципами трудового права*** следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие, руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием

рынка труда, применением и организацией наемного труда.

В трудовом праве ***межотраслевые принципы*** проявляются лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора.

Отраслевые принципы выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права, конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности.

Современные принципы российского трудового права:

1) выражают политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;

2) содержат руководящие начала в области установления условий труда работников;

3) определяют правовое регулирование применения труда наемных работников;

4) отражают главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Основные принципы трудового права отражены в Конституции Российской Федерации и важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплен принцип свободы труда: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Многие важные принципы есть и в ТК РФ.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений прямо предусмотрены в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вопрос № 2. Содержание основных принципов трудового права

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются следующие.

Принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Принцип свободы труда означает прежде всего возможность каждого трудоспособного гражданина свободно распоряжаться своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать профессию и род деятельно-

сти. Таким образом, он отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью.

Помимо ст. 37 Конституции Российской Федерации этот принцип выражен и в других нормативных актах трудового законодательства, закрепляющего право граждан на труд и обеспечивающего их занятость, ибо свобода труда немыслима без обеспечения занятости. В условиях рыночной экономики свобода труда и право на труд должны рассматриваться как объективно необходимые категории, взаимно дополняющие друг друга и определяющие правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан.

Принцип запрещения принудительного труда. В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

Трудовой кодекс Российской Федерации определил, что принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи со следующим:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Однако принудительный труд не включает в себя работу:

• выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

• выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

• выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

• выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Принцип обеспечения свободы трудового договора. Он выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (раздел III ТК РФ). Содержание данного принципа состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором. Именно он является основанием для возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин Российской Федерации, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на свободный труд. Изменение трудовых правоотношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).

Принцип обеспечения равноправия в сфере труда и занятости и запрета дискриминации. Он закреплен в ст. 3 ТК РФ и конкретизируется во всех институтах трудового права. Конвенция МОТ № 111 1958 г.[1] предусматривает искоренение всякой дискриминации в труде и занятости.

Принцип обеспечения равноправия в труде и занятости и запрета дискриминации не только базируется на общих (единых) для всех работающих нормах, но и учитывает объективную, основанную на общественном разделении труда специфику отраслей производства, профессиональные, половые, возрастные особенности работников, тер-

[1] Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44, ст. 448.

риториальное расположение предприятий и иные особенности, диктующие дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда. Эти различия неизбежно приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, к изданию специальных норм, приспосабливающих общие правовые установления к специфическим условиям труда. В ТК РФ такие особенности регулирования труда отдельных категорий работников предусматривает, в частности, раздел XII (ст.ст. 251–351.5).

Принцип обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них. Он находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания (главы 5 и 6 ТК РФ).

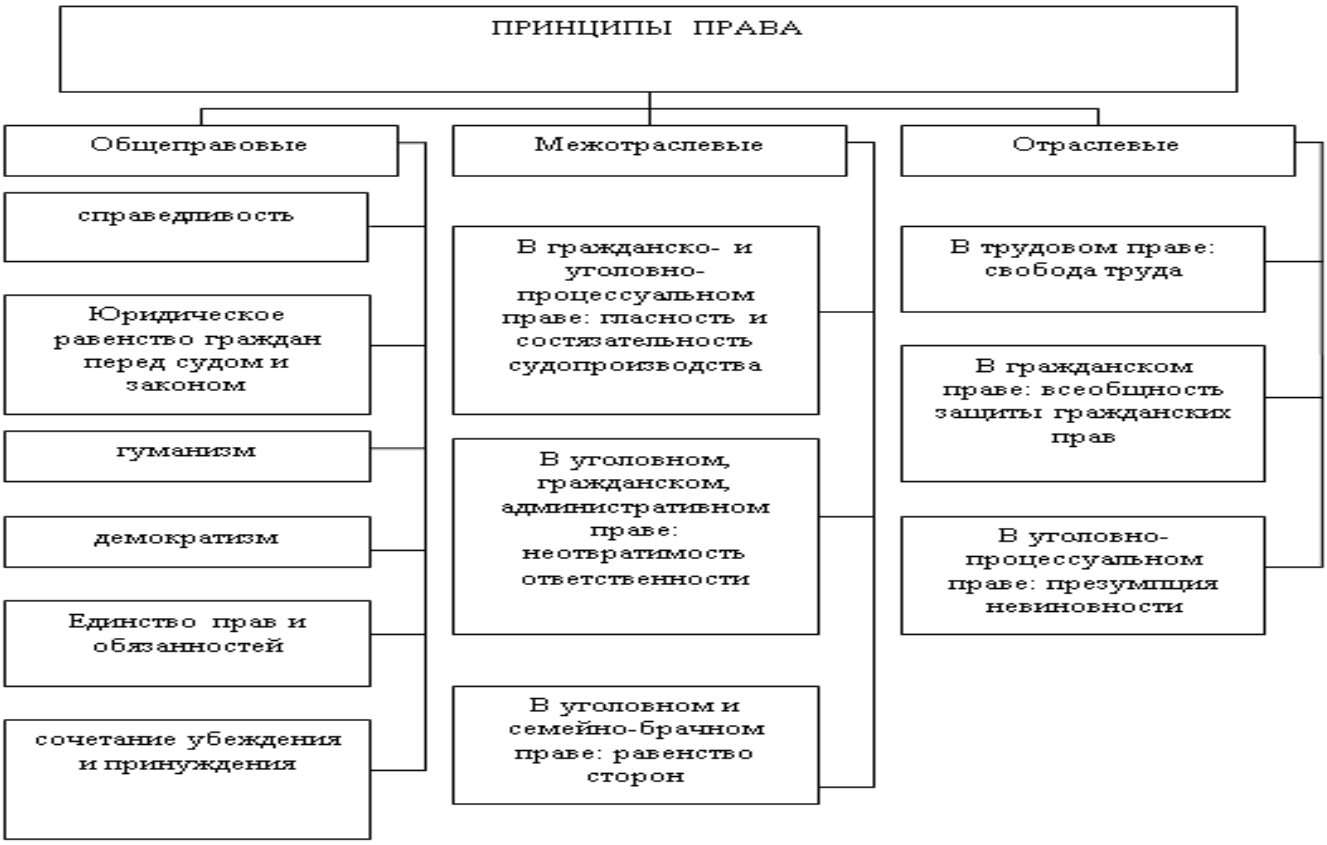
Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данный принцип закреплен в ст. 37 Конституции Российской Федерации и получил отражение в ст. 2 ТК РФ. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. Допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ при условии, что общая сумма заработной платы, включающая в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть установлена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены. В ТК РФ этот принцип получил закрепление в ст. 22, которая возлагает указанную обязанность на работодателя. Под обеспечением безопасности труда понимается обязанность работодателя внедрять современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Принцип обеспечения права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска конкретизируется и обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха. Законодательно он закреплен в п. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации, а нормативно регулируется в разделе V ТК РФ (ст.ст. 106–128).

В Трудовом кодексе Российской Федерации также закреплен ряд других принципов, в том числе ***принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование; принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности***.

Структурно-логические схемы





Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Актуальные вопросы свободы труда, запрещение дискриминации и принудительного труда.
2. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда.
3. Реализация принципов трудового права в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Головина С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. – 2015. – № 1.
2. Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретического изучения и нормативно-правового регулирования : монография / под ред. Е. Д. Тягай. – М. : Норма ; Инфра-М, 2014.
3. Филющенко Л. И. Принципы договорного права: отражение в трудовом законодательстве // Журнал российского права. – 2014. – № 3.

Т е м а III. **СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Вопросы для изучения

1. Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права.
2. Работники как субъекты трудового права.
3. Работодатели (юридические и физические лица) как субъекты трудового права.
4. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
5. Иные органы как субъекты трудового права.
6. Органы внутренних дел как субъекты трудового права.

Методические рекомендации

При подготовке ответа на первый вопрос темы необходимо дать определение понятия субъектов трудового права и уметь кратко охарактеризовать основные их виды. Для этого так же, как и при изучении предыдущих тем, необходимо использовать определения субъектов, сформулированные теорией права. Следует помнить, что субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как *правовой статус*. Правовой статус определяет правовое положение субъекта в соответствии с действующим законодательством. В юридической литературе традиционно выделяют пять элементов правового статуса:

1) *трудовая правоспособность* (признаваемая трудовым законодательством способность субъекта трудового права быть носителем трудовых прав и трудовых обязанностей);

2) *трудовая дееспособность* (способность осуществлять предоставленные законодательством права и нести установленные в законодательстве обязанности);

3) *совокупность субъективных прав и обязанностей* субъектов трудового права;

4) *гарантии реализации трудовых прав и обязанностей* (гарантии – совокупность средств и способов, при помощи которых субъект трудового права, с одной стороны, может потребовать исполнения своих прав и, с другой стороны, потребовать исполнения обязанностей другой стороной);

5) *деликтоспособность* – способность нести ответственность за совершенное правонарушение.

Что касается трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, то эти два свойства в трудовом праве неразделимы, в отличие от гражданского права, где они могут не совпадать. В трудовом праве гражданин обладает единой трудовой праводееспособностью, а также

деликтоспособностью. Все эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой *правосубъектностью*: т. е. признаваемой трудовым законодательством способностью иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения, хотя из этого правила есть исключения (например, лица признанные недееспособными, но выполняющие под контролем несложную работу).

При изучении второго и третьего вопросов семинарского занятия необходимо последовательно рассмотреть правовой статус работников, работодателей (юридических и физических лиц). При этом следует иметь в виду, что вопросы правоспособности и дееспособности юридических и физических лиц определены Гражданским кодексом Российской Федерации[1] (ст.ст. 7, 18, 21, 26, 27, 48, 51).

Правовые основы деятельности профсоюзов закреплены в Конституции Российской Федерации (ст. 30), а также регулируются специальным Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[2] и ст.ст. 370–378 Трудового кодекса Российской Федерации.

Правосубъектность других участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений также определена соответствующими правовыми актами. Обучающимся следует не только назвать субъекты, но и дать им краткую характеристику (в том числе характеристику органов внутренних дел как субъектов трудового права). Для чего необходимо использовать рекомендуемую для изучения данной темы литературу и нормативные акты.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них **трудовой правоспособности** (т. е. признаваемой нормами трудового права способности участников трудовых отношений быть носителями трудовых прав и трудовых обя-

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32, ст. 3301.

[2] Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3, ст. 148.

занностей) и **трудовой дееспособности** (способности субъекта трудового права самостоятельно осуществлять предоставленные законодательством права и нести установленные законодательством обязанности).

Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность субъектов в трудовом праве неразделимы. Поэтому зачастую употребляется термин, объединяющий эти понятия – «праводееспособность».

Однако из этого правила существуют исключения, например, работающие подростки, лица, ограниченные в дееспособности, которые могут не обладать в полном объеме трудовой дееспособностью. Как правило, неразрывно с праводееспособностью существует деликтоспособность.

В трудовом праве гражданин обладает единой трудовой праводееспособностью и деликтоспособностью (способностью отвечать за трудовые правонарушения), т. е. способностью иметь и осуществлять, реализовывать трудовые права и обязанности, и нести ответственность за трудовые правонарушения.

Эти элементы возникают одновременно и в единстве называются **трудовой правосубъектностью.** Под правосубъектностью понимают признаваемую нормами трудового права способность иметь и реализовывать трудовые права и обязанности, а также самостоятельно нести ответственность за совершенные трудовые правонарушения.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений в сфере трудового права как для одного, так и для другого субъекта этих правоотношений.

Для отдельных категорий граждан и иностранцев установлены специальные требования при приеме на работу – они должны обладать **специальной трудовой правосубъектностью**. Например, иностранный гражданин, который хочет работать в Российской Федерации, должен получить разрешение на работу (п. 4 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»[1]). Право поступления на государственную гражданскую службу имеют граждане Российской Федерации не моложе 18 лет, владеющими государственным языком, соответствующие квалификационным требованиям, установленным ст. 21 Законом о государственной службе.

Трудовая правосубъектность работодателя, обладающего статусом юридического лица, наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу работников, формировать трудовой коллектив и выполнять соответствующие обязанности.

---

[1] Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 30, ст. 3032.

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъектностью. Ограничение трудовой правосубъектности граждан возможно только по приговору суда, т. е. может быть только временным.

Субъекты трудового права могут быть классифицированы, исходя из того, участниками каких отношений, входящих в предмет данной отрасли, они могут выступать.

В отношениях *по трудоустройству* участниками являются гражданин, ищущий работу, и работодатель, к которому трудоустраивается гражданин. Участником этих отношений может выступать и служба занятости, направившая гражданина для трудоустройства к конкретному работодателю.

В отношениях *по организации труда и управлению трудом* в качестве субъектов могут выступать представители работодателя, имеющие полномочия по изданию правовых и (или) правоприменительных актов. Участниками этих отношений выступают работники организации и в ряде случаев их полномочные представители в лице профсоюзов, когда управленческие решения принимаются с учетом мнения профсоюза. Таким образом, в отношениях по организации труда и управлению трудом субъектами выступают полномочные представители работодателя, работники и в отдельных, предусмотренных законодательством случаях, их полномочные представители.

В отношениях *по подготовке и дополнительному профессиональному образованию* субъектами выступают работодатель, осуществляющий обучение работника, и работник, проходящий данное обучение. Субъектом этих отношений также может стать учебное заведение, осуществляющее подготовку кадров для конкретного работодателя.

В отношениях *по социальному партнерству*, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений субъектами выступают полномочные представители работодателей и работников, а также органов федеральной и региональной государственной власти, органы местного самоуправления, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в частности, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношениях *по участию работников и профессиональных союзов* в установлении условий труда и применении трудового законодательства субъектами являются представители работодателя, имеющие полномочия по установлению условий труда и применению трудового законодательства, и представители работников, которые на основании норм трудового права полномочны участвовать в принятии решений по установлению условий труда и применению норм трудового права.

В отношениях *по материальной ответственности* субъектами ста-

новятся работодатель, гражданин, состоящий или состоявший с ним в трудовых отношениях, а также соответствующий орган Фонда социального страхования Российской Федерации, выступающий в качестве страховщика жизни и здоровья работников.

В отношениях *по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства* субъектами являются органы государственного надзора и контроля: федеральная инспекция труда, соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные инспектора труда.

В отношениях *по разрешению индивидуальных трудовых споров* субъектами выступают гражданин, состоявший или состоящий в трудовых отношениях с работодателем, работодатель, комиссия по трудовым спорам (далее – КТС), суд. В отношениях *по урегулированию коллективных трудовых споров* субъектами являются полномочные представители работников и работодателей, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, а также суд, рассматривающий заявление о признании забастовки незаконной.

Субъектами трудового права могут быть:

1) работники (граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства);

2) работодатели (физические либо юридические лица (организации));

3) профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;

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

5) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства).

Перечисленные субъекты трудового права могут быть классифицированы и по другим критериям, например, на физических и юридических лиц, а также участников отношений, входящих в предмет трудового права, которые не обладают статусом юридического или физического лица. Однако главным правовым критерием, определяющим субъектов трудового права, является их участие в трудовых и иных отношениях, составляющих предмет трудового права. Благодаря деятельности субъектов трудового права, т. е. их участию в названных отношениях, и происходит реализация норм трудового права.

Важным элементом правового статуса субъекта трудового права

является ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, т. е. обязанность претерпеть неблагоприятные последствия и связи с совершением правонарушения. В трудовом праве выделяют дисциплинарную и материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

В зависимости от характера прав и обязанностей можно говорить об общем и специальном правовых статусах. Общий правовой статус характеризует положение всех субъектов права одного вида, например, правовой статус работодателя как участника общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, т. е. всех работодателей. Специальный правовой статус отражает особенности того или иного подвида субъектов трудового права, например, несовершеннолетних работников.

Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законодательством для каждого из возможных субъектов трудового права. Статутные права и обязанности и их юридические гарантии в правовом статусе субъекта предусмотрены различными институтами трудового права для разных его субъектов и входят в правовой статус субъекта трудового права именно на основании трудового законодательства.

Вопрос № 2. Работники как субъект трудового права

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права общий, единый для всех граждан. Кроме общего правового статуса субъект может обладать специальным правовым статусом (женщины, несовершеннолетние), закрепленным специальными нормами. Для отдельных категорий граждан он имеет свои особенности в юридических гарантиях основных конституционных трудовых прав.

Гражданин становится субъектом трудового права на стадии подыскания работы, т. е. до возникновения его трудовых отношений. При этом гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью, которая возникает с *16-летнего возраста* (когда он может самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду).

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

В некоторых случаях допускается заключение трудового договора с лицами моложе 15 лет. Так, например, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, получающими общее образование,

достигшие *возраста 14 лет* для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

А в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, *не достигшими возраста 14 лет* для участия в создании (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 63 ТК РФ). В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа[1].

Имеющаяся у трудоспособного гражданина трудовая правосубъектность может быть им и не реализована. Так, Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации»[2] с последующими изменениями и дополнениями не обязывает трудоспособного гражданина трудиться и запрещает принуждение к труду в какой-либо форме.

Вопрос № 3. Работодатели (юридические и физические лица) как субъект трудового права

Работодателем в соответствии со ст. 20 ТК РФ может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

Работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (Федеральный закон № 99-ФЗ от 4 мая 2011 г. «О лицензировании отдельных видов деятельности»[3]), вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления

---

[1] Статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3.

[2] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17, ст. 1915.

[3] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 19, ст. 2716.

указанной деятельности (индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом Российской Федерации на работодателей-индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют права физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанные судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключение несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)[1].

Что касается особенностей правового положения работодателя – физического лица, то они предусмотрены ст.ст. 303–309 ТК РФ.

Работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Регистрация трудового договора носит уведомительный характер, но обязательна для работодателя.

---

[1] Статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3.

Уведомительный характер регистрации трудовых договоров не должен освобождать регистрирующий орган от контроля за условиями, включаемыми в трудовые договоры, за соблюдением в них трудового законодательства.

В трудовом договоре с работодателем – физическим лицом должны быть указаны стороны договора (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, адреса работодателя и работника). Трудовой договор должен быть заверен подписями сторон. Третий экземпляр трудового договора желательно сохранить в органе местного самоуправления, который его зарегистрировал.

Труд этих лиц применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания ими технической помощи в литературной или иной творческой деятельности, других видов услуг.

К лицам, работающим у граждан по договорам, могут относиться секретари, библиотекари, водители автомашин, няни, гувернеры, садовники, повара и др. Цель их деятельности – обслуживание личных и домашних нужд гражданина-работодателя.

В последние годы с развитием частного бизнеса применение наемного труда работодателями – физическими лицами приобрело довольно широкий масштаб и выходит далеко за пределы домашнего хозяйства и прочих личных услуг. Труд наемных работников в современных условиях может приносить работодателю – физическому лицу доход. В этих случаях лицо, с которым заключается трудовой договор, не является домашним работником.

Если работодатель – физическое лицо принимает на работу других лиц с целью извлечения прибыли, то он должен пройти регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя.

Необходимо иметь в виду, что нормы главы 48 ТК РФ не относятся к крестьянским (фермерским) хозяйствам. Стороной трудовых отношений с наемными работниками в таком хозяйстве является оно само в лице главы фермерского хозяйства, который имеет право принимать на работу в фермерские хозяйства работников и увольнять их (ст. 17 Федерального закона от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве»[1]).

Глава 48 содержит нормы, регулирующие трудовые отношения с работодателем – физическим лицом вне зависимости от того, используется ли наемный труд в домашнем хозяйстве или носит иной характер, принося доход работодателю.

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 24, ст. 2249.

Работодатели – юридические лица. В качестве работодателя может выступать любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Организация может быть работодателем, если она отвечает признакам юридического лица. Статья 48 ГК РФ дает понятие юридического лица. Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть организации, как коммерческие, так и некоммерческие. С момента государственной регистрации юридическое лицо считается созданным, т. е. обладает трудовой правосубъектностью юридического лица. Государственная регистрация юридического лица в соответствии со ст. 51 ГК РФ осуществляется в порядке, установленном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»[1].

Юридические лица вправе создавать обособленные структурные подразделения (представительства и филиалы). Трудовой договор может быть заключен с работником как непосредственно в организации – юридическом лице, так и в его филиале или представительстве. Но так как филиалы и представительства в соответствии с гражданским законодательством самостоятельными юридическими лицами не являются, они и не могут быть стороной трудового договора в полном смысле этого слова. Руководитель филиала или представительства вправе заключать трудовые договоры с работниками, только при условии, что данные полномочия определены учредительными документами юридического лица и доверенностью, выданной им юридическим лицом. При этом он выступает от имени юридического лица, которое и является работодателем.

Правовой статус работодателя характеризуется наличием значительного числа прав и обязанностей, закрепленных в ст. 22 ТК РФ.

---

[1] Российская газета. – 2001. – № 153–154. – 10 авг.

Вопрос № 4. Профсоюзные органы как субъекты трудового права

К субъектам трудового права также относятся профсоюзы. Статья 30 Конституции Российской Федерации предусматривает: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Это право является одним из важнейших прав человека, признанных Международным пактом о гражданских и политических правах, который в п. 1 ст. 22 провозглашает, что «каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

Международно-правовые начала свободы деятельности профсоюзов заложили Конвенции МОТ от 9 июля 1948 г. № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»[1] и 1 июля 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»[2].

Основные права профсоюзов в сфере трудового права и их трудоправовой статус определены также в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[3].

Основное назначение профессиональных союзов – представительство, защита трудовых прав и интересов своих членов. Вступить в профсоюз (или создать его) может любой гражданин, достигший 14–летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность.

Субъектом трудового права является не сама массовая организация работников, а ее органы на всех уровнях, начиная с низового – профсоюзного органа организации и заканчивая федеральным – Советом Федерации независимых профсоюзов (СФНП) или другими федеральным профсоюзным органом.

Профсоюзы действуют в соответствии с принимаемым ими уставом и не подлежит регистрации в государственных органах. Их органы регистрируются лишь как юридические лица.

Через профсоюзы работники могут осуществлять свое право на участие в управлении организациями, поскольку ст.ст. 52 и 53 ТК РФ, закрепляя это право, указывают, что оно осуществляется через представительные органы.

---

[1] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1960. – № 19, ст. 278.

[2] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1960. – № 19, ст. 292.

[3] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3, ст. 148.

Профсоюзы как субъекты трудового права участвуют в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов, начиная с профсоюзного органа организации, участвующего в создании локальных норм трудового законодательства, и, в первую очередь, по коллективному договору, и до высших федеральных профсоюзных органов по социально-партнерским соглашениям.

Таким образом, профсоюзы являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда, т. е. при создании норм трудового законодательства об установлении условий труда, их защите, при их применении по многим вопросам, при профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства. При этом во взаимоотношениях с работодателем они имеют права, а обязанности по содействию их осуществления лежат на работодателе.

Вопрос № 5. Иные субъекты трудового права. Органы внутренних дел как субъекты трудового права

Субъектами трудового права являются Федеральная инспекция труда и соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 57) закрепил их права и обязанности, отнес к ним следующие органы:

Федеральная инспекция труда. Основной задачей федеральной инспекции труда является осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору или Ростехнадзором (ст. 366 ТК РФ).

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользую-

щих установок, осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору или Ростехнадзором (ст. 367 ТК РФ).

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Это органы, составляющие единую федеральную централизованную систему государственного надзора:

– Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

– Федеральное медико-биологическое агентство осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

– структурные подразделения Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Федеральной службы охраны Российской Федерации и др.

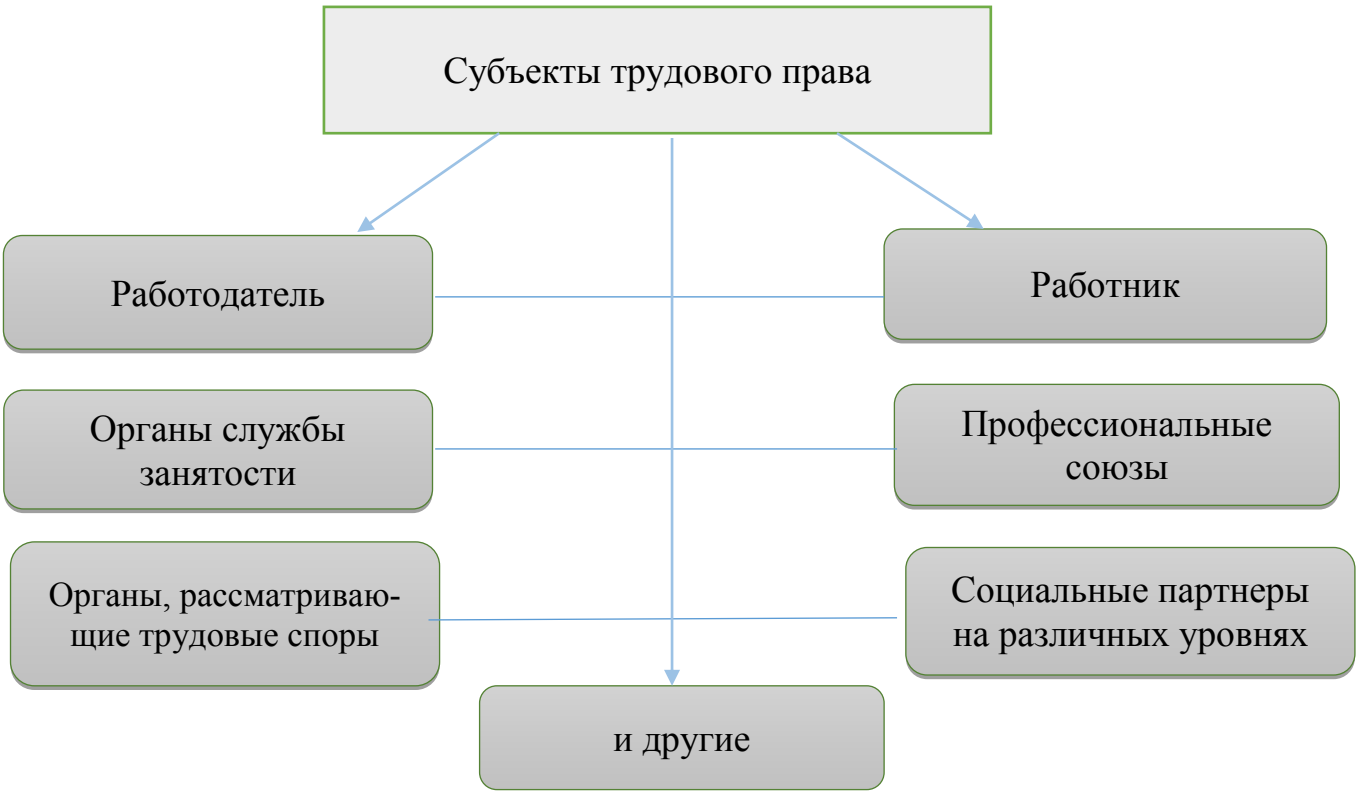
Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору или Ростехнадзором (ст. 369 ТК РФ).

Субъектами трудового права являются и органы службы занятости в правоотношениях по обеспечению занятости и трудоустройства.

Отношения по обеспечению занятости, профориентации и трудоустройству возникают в связи с оказанием содействия гражданам в выборе профессии, места, времени и формы реализации права на труд и права на выбор вида занятости, а организациям – в выборе необходимых кадров. Как указывалось ранее, субъектами этих отношений и являются органы службы занятости, в которые граждане могут обращаться по различным вопросам, связанным с трудоустройством, материальной помощи (пособий) и для получения необходимой информации по данным вопросам.

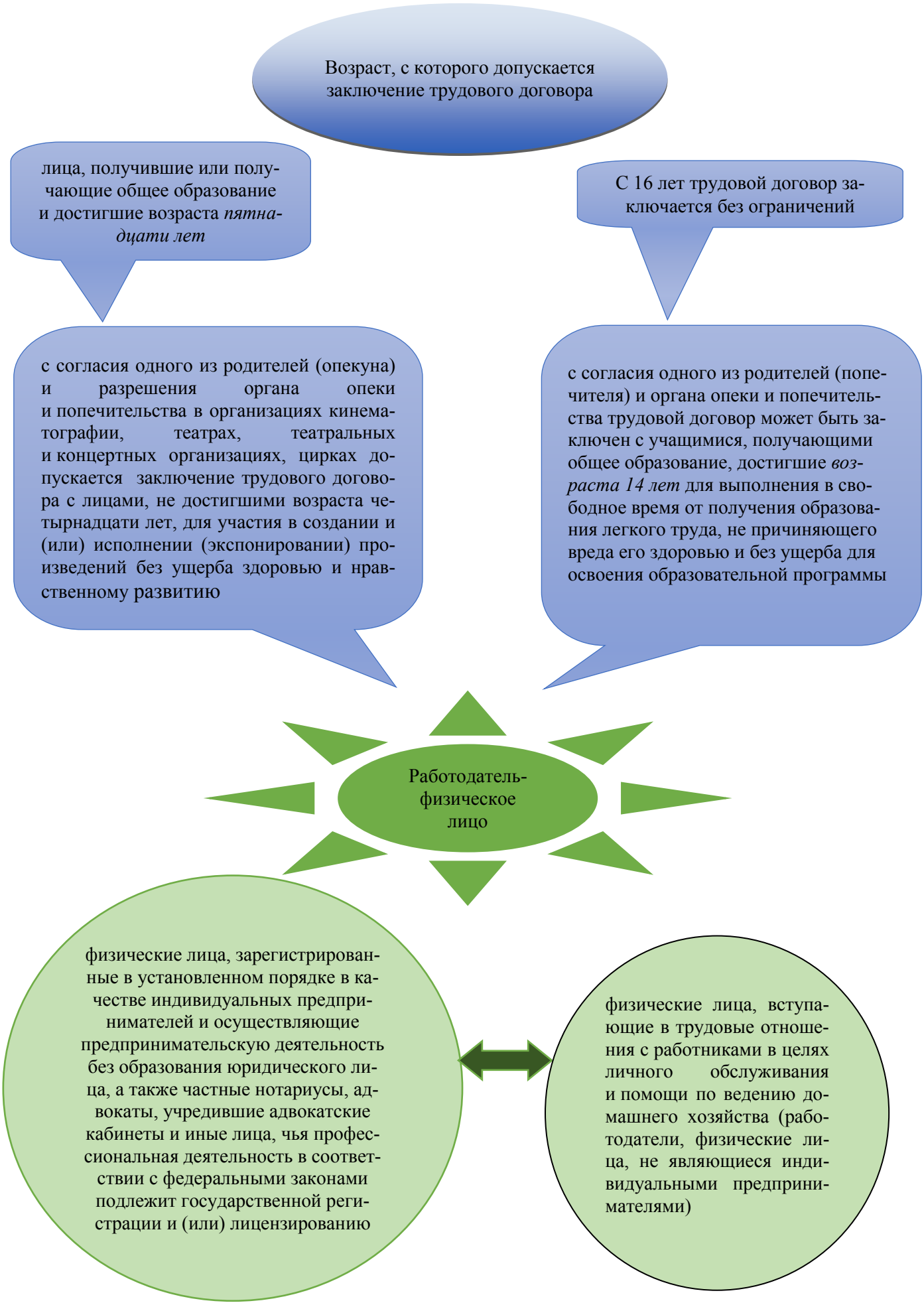
К субъектам трудового права относятся также соответствующие юрисдикционные органы, рассматривающие индивидуальные (комиссии по трудовым спорам, суд и др.) и коллективные трудовые споры (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж).

Структурно-логические схемы



Работодатель




Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
лица, получившие или получающие общее образование и достигшие возраста *пятнадцати лет*
С 16 лет трудовой договор заключается без ограничений
с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию
с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, получающими общее образование, достигшие *возраста 14 лет* для выполнения в свободное время от получения образования легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы
Работодатель-физическое лицо
физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию
физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями)

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Особенности субъектов трудового права и их классификация.
2. Работодатель–физическое лицо как субъект трудового права.
3. Органы службы занятости как субъекты трудового права.
4. Органы внутренних дел как субъекты трудового права.
5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей–юридических лиц.

Дополнительная литература

1. Байдина О. Федеральная инспекция труда. Споры по полномочиям // Трудовое право. – 2017. – № 2.
2. Зайцева Л. В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. – 2016. – № 1.
3. Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. – 2017. – № 3.
4. Петров В. Индивидуальные предприниматели и увольнения: споры // Трудовое право. – 2016. – № 6.
5. Уварова Е. Увольнение профсоюзных лидеров – споры и их анализ // Трудовое право. – 2015. – № 10.
6. Сапфирова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография. – М. : Проспект, 2016. – 144 с.
7. Зайцева Л. В. Представители работодателя – физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования // Lex russica. – 2016. – № 10.
8. Зайцева О. Б. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2.
9. Зайцева О. Б. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2.
10. Аббасова Е. В., Васильев В. А. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников // Российская юстиция. – 2016. – № 2.

Т е м а IV. **ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды правоотношений в сфере трудового права.
2. Общая характеристика и содержание трудового правоотношения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
5. Отличие трудового правоотношения от иных отношений, связанных с трудом.

Методические рекомендации

Приступая к изучению первого вопроса темы необходимо вспомнить определение *правоотношения*, которое дается в общей теории права. Понятие правоотношения свойственно любой отрасли права. Применительно к трудовому праву *трудовое правоотношение* можно сформулировать, как урегулированное нормами трудового права общественное отношение, возникающее в сфере труда между работником и работодателем. Следует обратить внимание, что Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 15 дает легальное определение трудового отношения. Раскрывая виды правоотношений, необходимо обратиться к содержанию ст. 1 ТК РФ, в которой закрепляется система отношений, составляющих предмет трудового права. Важно знать, что помимо трудовых отношений в предмет трудового права входят иные непосредственно связанные с ними отношения, которые по времени их возникновения можно классифицировать по видам: предшествующие трудовым, сопутствующие трудовым и производные от трудовых отношений.

Переходя к изучению второго вопроса необходимо выделить характерные черты свойственные трудовым отношениям и раскрыть содержание трудового отношения, которое составляют права и обязанности сторон трудового отношения, для чего необходимо обратиться к ст.ст. 21–22 ТК РФ.

Изучая третий вопрос темы, необходимо знать, что главным основанием возникновения трудового правоотношения является заключенный трудовой договор. В некоторых случаях (например, при замещении должности по конкурсу) для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов, именуемая *юридическим составом*.

Особое внимание следует обратить на возможность возникновения трудового отношения и в том случае, когда с работником не был должным образом оформлен трудовой договор, но работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Необходимо так же уяснить возможность и порядок изменения трудового правоотношения: постоянный и временные переводы работников, а также изменение иных условий трудового договора. Что касается прекращения трудового правоотношения, то его основу могут составлять юридические факты – как действия, так и события, в том числе и не зависящие от воли сторон трудовых отношений.

Рассматривая четвертый и пятый вопросы темы, следует помнить, что трудовое право регулирует не только трудовые отношения, но и некоторые другие правоотношения, производные от трудовых отношений и тесно с ними связанные. Необходимо уяснить их содержание, показать связь с трудовыми правоотношениями и уметь отграничить трудовые отношения от иных отношений, связанных с трудом, которые регулируются другими отраслями права, прежде всего, нормами гражданского права.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и виды правоотношений в сфере трудового права

В соответствии с положениями общей теории права под правоотношением понимается общественное отношение, урегулированное нормами права, участники которого имеют соответствующие субъективные права и юридические обязанности. По отраслевому признаку различают правоотношения: конституционные, административные, уголовные, гражданские и т. д. Таким образом, правоотношения в социально-трудовой сфере – это урегулированные нормами трудового законодательства трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. О трудовых отношениях можно говорить в широком и узком смыслах. В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права (ч. 2 ст. 1 ТК РФ). В узком смысле оно означает конкретные отношения между работником и работодателем, возникшие на основании заключенного трудового договора либо фактического допуска работника к работе.

Следует подчеркнуть, что в ТК РФ законодатель вместо понятия «трудовые правоотношения» использует термин «трудовые отношения». Не претендуя на анализ содержания указанных понятий, оговоримся, что в данном пособии указанные понятия используются как тождественные.

Правоотношения входят в систему общественных отношений (экономических, политических, социальных, нравственных и т. д.), но занимают в ней особое место. Поскольку участники правоотношения связаны взаимными юридическими правами и обязанностями, которые возникают у субъектов права при наступлении определенных юридических фактов, одной из важнейших предпосылок существования правоотношений является наличие трех элементов:

1) нормативной базы; 2) юридических фактов; 3) субъектов права.

Совокупность этих трех элементов необходима не только для возникновения, но и для изменения и прекращения правоотношений.

Правоотношения носят волевой характер, который выражается в том, что они связаны, во-первых, с государственной волей, выраженной в праве, и, во-вторых, с индивидуальной волей лица, поскольку правоотношение реализуется по воле его участников. Значительная часть правоотношений возникает, изменяется и прекращается именно по воле их субъектов.

Правоотношения в трудовом праве также носят волевой характер, причем для их возникновения и изменения, при наличии необходимых юридических фактов, волеизъявление носит обязательный характер. Что касается прекращения указанных отношений, то в отдельных случаях, о которых будет сказано ниже, наличие воли их участников не является обязательным условием.

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

Как видно из данного определения, трудовое правоотношение всегда является двусторонним. Его субъектами выступают, с одной стороны, работник, с другой – работодатель. Обязательным условием возникновения трудового правоотношения является наличие у данных субъектов трудовой правосубъектности.

В результате воздействия норм трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается система правоотношений, характеризующаяся определенным внутренним единством. Указанная система отражена в ч. 2 ст. 1 ТК РФ и включает в себя следующие виды правоотношений (перечислим их в порядке возникновения):

1) по трудоустройству у данного работодателя;

2) собственно *трудовые отношения*;

3) по организации труда и управлению трудом;

4) по социальному партнерству;

5) по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

6) по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

7) по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

8) по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9) по разрешению трудовых споров;

10) по социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Все эти правоотношения объединяются в единую систему, исходя из их трудовой природы. Таким образом, систему правоотношений в трудовом праве составляют две группы общественных отношений:

1. Трудовые отношения, являющиеся главными (ядром) системы правоотношений.

2. Отношения, производные от трудовых, существование которых обусловлено их неразрывной связью с трудовыми отношениями.

Субъектами трудовых отношений являются их стороны, которыми в соответствии со ст. 20 ТК РФ являются работник и работодатель.

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

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

Вопрос № 2. Общая характеристика и содержание трудового правоотношения

Трудовые правоотношения характеризуются следующими специфическими чертами:

1. Они возникают между работником и работодателем, носят двусторонний характер.

2. Работник включается в штат организации посредством особого юридического факта (трудовой договор + приказ о приеме на работу, назначении на должность).

3. Трудовые отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника дисциплине труда. Наличие подчиненности работника работодателю в процессе исполнения трудовых обязанностей подчеркивает их неравноправие.

4. Трудовые отношения характеризуются определенностью и стабильностью, носят длящийся характер, сохраняющий наличие субъективных прав и обязанностей не только в рабочее время, но и в период времени отдыха.

5. Содержание трудовых отношений сводится к личному выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его трудовой функцией. У работника нет права вместо себя представлять другого работника либо поручать свою работу другому, также, как и у работодателя нет права заменять одного работника другим, за исключением случаев, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации. Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении.

6. Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного порядка уведомления другой стороны и т. д.

Среди трудовых правоотношений выделяются два специфических вида: правоотношение о работе по совместительству и ученическое, т. е. и по ученическому договору.

Специфика их заключается в том, что работа по совместительству создает второе трудовое правоотношение у работника наряду с его основным местом работы. В соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. В первом случае возникает самостоятельное ученическое правоотношение, во втором случае ученическое правоотношение является дополнительным к трудовому правоотношению работника.

Как известно содержание любого правоотношения, в том числе

и трудового, составляют права и обязанности его субъектов. В теории права принято содержание правоотношения раскрывать через обязанности его субъектов, поскольку обязанностям одного субъекта корреспондируют права другого субъекта.

Содержание трудового правоотношения работника определяет его правовой статус, поскольку он содержит статутные права и обязанности работника, дополняемые содержанием конкретного трудового правоотношения, определяемого трудовым договором.

Ведущее место в содержании трудового правоотношения работника и его правового статуса занимает право на труд по избранным им месту работу и трудовой функции, и защита его от нарушения.

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет определенность и устойчивость трудовой функции работника, запрещая работодателю требовать от него выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Содержание трудового правоотношения состоит из комплекса правомочий одного субъекта и встречных соответствующих обязанностей другого. Специфика его в том, что все права и обязанности работника носят личный характер. Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя. И работодатель также не может без законных оснований заменить работника кем-то другим.

Конкретное содержание трудового правоотношения определяется заключенным трудовым договором, в силу чего на работника полностью распространяется трудовое законодательство, а также положения, предусмотренные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями.

Основные права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ, а права работодателя установлены в ст. 22 ТК РФ. Указанные права и обязанности корреспондируют сторонам трудовых отношений, т. е. правам одного из субъектов соответствуют обязанности другого и наоборот.

Учитывая ограниченный объем данного пособия, мы не будем текстуально воспроизводить в нем права и обязанности работника и работодателя, закрепленные соответственно в ст.ст. 21–22 ТК РФ и рекомендуем изучить их самостоятельно, сопоставив принадлежащие работнику права обязанностям работодателя и наоборот.

Вопрос № 3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Трудовые правоотношения, хотя и являются длящимися, имеют свое начало и окончание. Кроме того, они могут изменяться в процессе своего существования.

Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений, называются юридическими фактами, которыми могут быть как события, так и действия.

Основанием возникновения трудового правоотношения могут быть только юридические факты – правомерные действия, направленные на установление взаимных прав и обязанностей в связи с реализацией работником своих способностей к труду.

Как правило, в большинстве случаев основанием возникновения трудовых правоотношений служит письменный трудовой договор, который является обязательной формой оформления трудовых отношений.

В данном случае трудовое правоотношение возникает из простого юридического состава – выраженной воли сторон путем заключения трудового договора.

В ряде случаев основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав, включающий многоступенчатую процедуру, когда трудовому договору предшествует или же за ним следует предусмотренный законодательством соответствующий акт.

Так, в соответствии с ч. 2 ст. 16 ТК РФ, в отдельных случаях, установленных законом или иным нормативным правовым актом или уставом организации, трудовые отношения возникают также на основании трудового договора, однако им могут предшествовать:

– избрание на должность;

– избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

– назначение на должность или утверждение в должности;

– направление на работу в счет установленной квоты;

– судебное решение о заключении трудового договора;

– признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;

– фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Каждый из перечисленных фактов является основание для заключе-

ния трудового договора (ст.ст. 16–19.1 ТК РФ), причем в последнем случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Изменение трудового правоотношения может осуществляться в виде перевода на другую работу (изменение трудовой функции) так и в виде изменения условий трудового договора. Инициаторами такого изменения могут быть как работник, так и работодатель. Среди переводов различают временные переводы и переводы на другую постоянную работу. Перевод на другую постоянную работу во всех случаях осуществляется только с согласия работника либо по его просьбе. Временные переводы на другую работу могут осуществляться как по соглашению сторон трудового правоотношения, так и без согласия работника при наличии оснований и условии, установленных в ст. 72.2 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового правоотношения также являются юридические факты – действия или события. Следует подчеркнуть, что прекращение трудового правоотношения возможно лишь при наличии оснований, установленных ТК РФ и другими федеральными законами и только в том порядке, который установлен ТК РФ для каждого из этих оснований. В ст. 77 ТК РФ установлен перечень общих оснований прекращения трудового договора, которые в зависимости от инициатора прекращения трудовых отношений уточняются в ст.ст. 78–84 ТК РФ. В числе таких оснований могут быть как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и одностороннее волеизъявление работника или работодателя (ст.ст. 80, 81 ТК РФ). Следует отметить, что для прекращения трудового правоотношения работнику не требуется никаких юридических фактов (достаточно волеизъявления), то для работодателя Трудовым кодексом Российской Федерации установлен исчерпывающий перечень оснований, при наличии которых трудовое правоотношение может быть прекращено.

Основаниями прекращения трудовых правоотношений могут быть и *обстоятельства,* не зависящие от воли сторон. В данном случае инициаторами увольнения могут быть третьи лица, не являющиеся стороной трудового правоотношения. Более того, прекращение трудовых отношений в этом случае может происходить вопреки воле субъектов этих отношений (например, увольнение работника в связи с призывом на военную службу).

Основанием прекращения трудовых правоотношений могут быть и *события* (например, смерть работника). Полный перечень таких обстоятельств и событий изложен в ст. 83 ТК РФ.

Вопрос № 4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Как указывалось выше, в сложившейся системе правоотношений, закрепленных в ч. 2 ст. 1 ТК РФ наряду с трудовыми отношениями перечислены иные непосредственно связанные с трудовыми отношения. Трудовые отношения занимают в этой системе главное, ведущее место, остальные девять отношений являются производными от трудовых и без цели реализации именно трудовых отношений существовать самостоятельно не могут.

Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, в зависимости от времени их возникновения можно подразделить на три группы:

– предшествующие трудовым;

– сопутствующие или параллельные;

– вытекающие из трудовых.

Предшествующие отношения появляются до трудовых и прекращаются (трансформируются) с возникновением последних. К этой группе относятся правоотношения по трудоустройству у данного работодателя, а также правоотношения по ученическому договору с лицом, ищущим работу.

Сопутствующие правоотношения возникают и развиваются параллельно с трудовыми, и призваны обеспечить нормальное существование последних. Сопутствующими являются правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охране труда, организационно-управленческие отношения и др.

Правоотношения, вытекающие из трудовых (или приходящие им на смену) возникают в связи с прекращением трудовых и имеют целью либо материальное обеспечение уволенного работника, либо его восстановление на работе (например, выплата выходного пособия, рассмотрение трудовых споров о восстановлении на работе).

Вопрос № 5. Отличие трудового правоотношения от иных отношений, связанных с трудом

Как известно из общей теории права, наличие самостоятельного предмета и метода правового регулирования позволяет отграничить одну отрасль права от других, смежных отраслей, имеющих сходные предметы и методы регулирования. Смежными отраслями применительно к трудовому праву являются гражданское право, административное право, право социального обеспечения.

С целью выявления отличий сравним трудовое правоотношение с гражданско-правовым, в частности с договором подряда. Разграничение можно провести по следующим критериям:

1) в трудовом правоотношении работник включается в штат организации, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда по конкретной трудовой функции в общественной организации труда, а в гражданском – конечный овеществленный результат труда;

3) в трудовом правоотношении работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации и несет ответственность за их нарушение, чего нет при гражданском правоотношении;

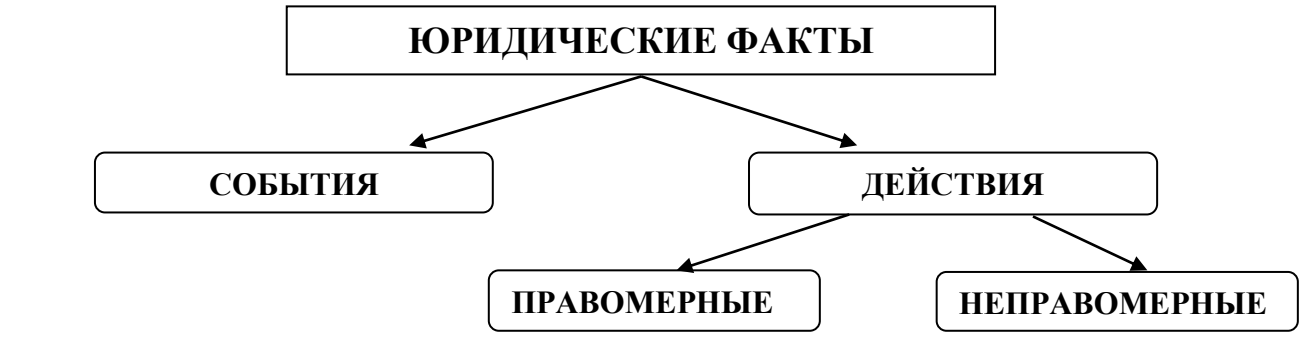
4) в трудовом правоотношении работник обязан личным трудом выполнять трудовую функцию, в гражданском правоотношении такой обязанности нет;

5) в трудовом правоотношении обязанность организации и охраны труда работника лежит на работодателе, а в гражданском – на самом работнике;

6) в трудовом правоотношении равенство сторон существует только при заключении трудового договора, а в гражданском равноправие сторон сохраняется на протяжении всего времени действия договора;

7) в трудовом правоотношении оплата труда производится регулярно в установленные сроки за живой фактически затраченный труд из фонда оплаты труда, а не за конечный результат, как это предусмотрено в гражданско-правовых отношениях и т. д.

Структурно–логические схемы





Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Критерии разграничения трудовых отношений от иных правоотношений, связанных с трудом (на примере договора подряда).
2. Избрание на должность как основание возникновения трудовых отношений.
3. Субъекты и объекты трудовых правоотношений.
4. Основание и порядок изменения трудовых правоотношений.
5. Прекращение трудовых правоотношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Дополнительная литература

1. Дмитриева И. К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. – 2016. – № 3.
2. Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4.
3. Паничкина О., Матюшина Н. Эксперты ТП анализируют актуальные проблемы трудовых отношений [Интервью с Н. Заварзиной, А. Абраменко, А. Гатиным, В. Зотовым, И. Соловьевой, А. Пистолякой] // Трудовое право. – 2016. – № 9.
4. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката : электронный журнал. – 2017.
5. Красненкова Е. В., Чечурина А. В. К вопросу о трудовых отношениях лиц с ограниченными возможностями // Административное и муниципальное право. – 2016. – № 6.

Т е м а V. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОГЛАШЕНИЯ

Вопросы для подготовки к занятию

1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, основные принципы, формы и система.
2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и сроки действия.
3. Порядок разработки, заключения и вступление в силу коллективного договора.
4. Соглашения: понятие, стороны, виды, содержание и срок действия. Порядок разработки, заключения и вступление в силу соглашения. Контроль за выполнением соглашения.

Методические рекомендации

Изучение первого вопроса данной темы необходимо начать с уяснения понятия «социальное партнерство», законодательное определение которого приводится в ст. 23 ТК РФ. Следует знать, что в России коллективные договоры, как форма социального партнерства, появились в начале XX века, однако свое законодательное закрепление впервые получили в 1918 году в Кодексе законов о труде[1] и в Положении о порядке утверждения коллективных договоров[2].

Далее необходимо охарактеризовать стороны социального партнерства и раскрыть содержание основных принципов.

При изучении данной темы, следует четко разграничить понятия «стороны», «органы социального партнерства» и «формы социального партнерства», для чего необходимо изучить содержание ст.ст. 25, 27 и 35 ТК РФ.

В процессе изучения темы необходимо рассмотреть порядок разработки проекта коллективного договора, обсуждение структуры и содержания проекта, порядка его принятия, вступления в силу и сроков действия. Законодательством предусматривается обязательная процедура разработки и заключения коллективных договоров, состоящая из ряда последовательных стадий. Особое внимание при изучении порядка заключения коллективных договоров необходимо обратить на разрешение разногласий, возникших при разработке коллективного договора.

---

[1] Кодекс законов о труде 1918 года // Сборник законодательных актов о труде. М., 1964. С. 25–85.

[2] Положение о порядке утверждения коллективных договоров // Сборник законодательных актов о труде. М., 1964. С. 115–125.

Соглашение, как и коллективный договор, является правовым актом социального партнерства. Однако сфера и характер их применения различны. Если коллективный договор регулирует отношения социальных партнеров (работников и работодателя) на уровне предприятия, учреждения, организации, то соглашение – на более высоком уровне, то есть выше уровня предприятия. В этой связи особое внимание следует уделить видам соглашений, которые могут заключаться сторонами на различных уровнях. Соглашения, как правило, являются трехсторонними, т. е. помимо представителей работников и работодателей в них участвуют исполнительные органы государственной власти соответствующего уровня. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение установлен ст. 47 ТК РФ. Важно знать, что соглашения и коллективные договоры, несмотря на общие принципы их заключения, являются разными правовыми актами, юридически оформляющими завершение коллективных переговоров, они обладают как общими чертами, так и отличительными признаками.

Завершая изучение темы, следует уяснить порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора и соглашений, а также виды ответственности сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение условий коллективного договора и соглашения.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, основные принципы, формы и система

В соответствии со ст. 23 ТК РФ **под социальным партнерством** в сфере труда понимается 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.

Социальное партнерство основано на взаимодействие работников и работодателя (работодателей), целью социального партнерства является достижение соглашения, создание благоприятных условий труда, при которых в равной степени обеспечиваются права работников и работодателей.

Законом установлен перечень принципов социального партнерства. Согласно ст. 24 ТК РФ к числу основных принципов социального партнерства относятся:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– полномочность представителей сторон;

– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

– реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

– обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

– контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство строится на основе принципа двустороннего и трехстороннего сотрудничества. При заключении коллективного договора возникают двусторонние отношения, а при заключении соглашения возникают двусторонние или трехсторонние отношения.

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

Представителями работников в социальном партнерстве могут выступать:

– профессиональные союзы и их объединения;

– профсоюзные организации;

– иные представители, избираемые работниками.

Правовое регулирование деятельности профсоюзов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах)[1].

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.

На локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюзов, представляют первичные профсоюзные организации и их органы.

В соответствии со ст. 3 Закона о профсоюзах **первичная профсо-**

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3, ст. 148.

юзная организация – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя – индивидуального предпринимателя, действующее на основании общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Согласно ст. 30 ТК РФ, работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить этот орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Интересы работодателя во взаимоотношениях работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Правовое положение объединений работодателей устанавливается Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»[1].

Объединение работодателей – это 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.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ, органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 48, ст. 4741.

местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

Система социального партнерства, включает в себя шесть уровней. Согласно ст. 26 ТК РФ социальное партнерство осуществляется на:

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

Способы осуществления социального партнерства – это конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений.

К числу основных форм социального партнерства ст. 27 ТК РФ относит:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Перечень форм социального партнерства, предусмотренный ТК РФ,

не является исчерпывающим, сторонами могут быть использованы и иные формы социального партнерства.

Под органами социального партнерства понимаются органы, которые обеспечивают регулирование социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, организацию контроля за выполнением коллективного договора и соглашений. На всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Комиссии могут осуществлять свою деятельность на постоянной или временной основе.

На федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[1].

Комиссии, действующие на иных уровнях, образуются, как правило, на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, соглашения.

Вопрос № 2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и сроки действия

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

Сторонами коллективного договора являются:

1) работники в лице их представителей;

2) работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным лицом в соответствии с уставом организации.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

По структуре коллективного договор, как правило, включает в себя нормативные положения, обязательственную часть и заключительные положения. Обязательственная часть содержит, как правило, конкретные обязательства сторон договора, заключительных положениях указывают, срок действия коллективного договора, порядок внесения изменений и дополнений в договор, переходные положения.

К числу вопросов, которые могут быть включены в коллективный договор, относятся:

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 18, ст. 2218.

– формы, системы и размеры оплаты труда;

– выплата пособий, компенсаций;

– механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

– занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

– рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

– улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

– соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

– экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

– гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

– оздоровление и отдых работников и членов их семей;

– контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

– отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

– другие вопросы, определенные сторонами.

Содержание коллективного договора не должно противоречить законам, иным нормативным правовым актам и соглашениям.

Коллективный договор акт срочного действия. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо коллективным договором.

Вопрос № 3. Порядок разработки, заключения и вступление в силу коллективного договора

Коллективный договор заключается в ходе ведения коллективных переговоров. Согласно ст. 36 ТК РФ представители работников и рабо-

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

Порядок разработки и заключения коллективного договора включает в себя несколько этапов.

Начать коллективные переговоры вправе любая из сторон. Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются дополнительные гарантии и компенсации. Согласно ст. 39 ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

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

Стороны, участвующие в переговорах, свободны в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками организации и дорабатывается с учетом поступивших предложений. Доработанный проект договора утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа. При не достижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать кол-

лективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию. Разногласия, по которым сторонам не удалось достичь соглашения, после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

После утверждения коллективного договора он подписывается представителями обеих сторон. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду соответствующего уровня по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. В процессе регистрации коллективного договора осуществляется выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Согласно ст. 50 ТК РФ вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Согласно ст. 44 ТК РФ, изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Вопрос № 4. Соглашения: понятие, стороны, виды, содержание и срок действия. Порядок разработки, заключения и вступление в силу соглашения

В соответствии со ст. 45 ТК РФ **соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, от-

раслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Согласно ст. 45 ТК РФ, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;

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

региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;

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

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

Сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений могут заключатся иные соглашения.

Соглашения могут быть двусторонними – заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов) и трехсторонними – заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей. На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

– оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов)), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, вклю-

чаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

– гарантии, компенсации и льготы работникам;

– режимы труда и отдыха;

– занятость, условия высвобождения работников;

– подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

– условия и охрана труда;

– развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

– дополнительное пенсионное страхование;

– другие вопросы, определенные сторонами.

Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия и порядке осуществления контроля за его выполнением.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения (ст. 47 ТК РФ).

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Соглашение действует в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объ-

единений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

– органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашение подлежит уведомительной регистрации. В течение семи дней со дня подписания, работодатель, представитель работодателя (работодателей) направляет соглашение на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения – соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (ст. 50 ТК РФ). Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне

социального партнерства, межрегиональных соглашений[1].

Согласно ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Статьей 28 ТК РФ предусмотрены особенности в осуществлении социального партнерства для государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

Так, в силу п. 1 ст. 32 Закона о полиции, сотрудники полиции в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов вправе объединяться или вступать в профессиональные союзы (ассоциации). Данное право также закреплено в п. 22 ч. 1 ст. 11 Закона о службе в ОВД, в соответствии с которым, сотрудникам органов внутренних дел гарантируется право на создание и участие в деятельности общественных объединений, не преследующих политические цели, в свободное от выполнения служебных обязанностей время, если это не влечет за собой возникновение конфликта интересов.

Согласно Закона о службе в ОВД в случаях, не урегулированных правовыми актами Российской Федерации, к правоотношениям, связанным со службой в ОВД, применяются нормы трудового законодательства (ч. 2 ст. 3 Закона о службе в ОВД), следовательно, отсутствие в Законе особенностей применения общих норм трудового законодательства о социальном партнерстве устанавливают возможность их применения к сотрудникам органов внутренних дел.

Установленные в ст. 4 Закона о службе в ОВД принципы службы в органах внутренних дел, могут ограничивать реализацию, предусмотренных ТК РФ, форм социального партнерства, так принцип еди-

---

[1] Приказ Минтруда России от 12 сентября 2014 г. № 635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» // Российская газета. – 2015. – № 1. – 12 янв.

ноначалия и субординации (подчиненность) на службе в органах внутренних дел не предусматривает участие сотрудников органов внутренних дел в управлении организацией и проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Актом, регулирующим социально-партнерские отношения в органах внутренних дел, является Отраслевое соглашение по органам, организациям, подразделениям Министерства внутренних дел Российской Федерации на 2015–2017 годы (далее – Соглашение). Соглашение заключено на федеральном уровне и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях системы МВД России и устанавливает общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим и работникам организаций системы МВД России. Соглашение вступило в силу 1 января 2015 г. и действует по 31 декабря 2017 г.

Сторонами Соглашения являются:

- представители нанимателя, работодатели – руководители Министерства внутренних дел Российской Федерации (за исключением Главного командования внутренних войск МВД России) и входящих в его систему территориальных органов МВД России, образовательные и научные организации, медико-санитарные и санаторно-курортные организации системы МВД России, а также иные организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел;
- гражданские служащие, работники организаций системы МВД России в лице их представителя – Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Правовые гарантии, закрепленные в ТК РФ и иных федеральных законах, дополняются гарантиями на отраслевом уровне, которые включены в Соглашение.

Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителей МВД России (по согласованию) и коллегии МВД России и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников организаций системы МВД России и выборных профсоюзных органов.

Структурно-логические схемы



Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Правовой статус субъектов социального партнерства.
2. Государство как участник социального партнерства.
3. Становление и развитие социального партнерства в сфере труда в Российской Федерации.

Дополнительная литература

1. Коробченко В. В., Сафонов В. А. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1.

2. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте : монография / П. В. Бизюков, П. Бирке, А. Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. – М. : КОНТРАКТ, 2016.

3. Кудрин А. С. К вопросу об эволюции форм социального партнерства в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 2.

4. Рожко Г. Б. Реализация прав и законных интересов объединений работо-дателей в социальном партнерстве в сфере труда России и Германии (сравнительно-правовой анализ) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1.

5. Сафонов В. А. Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 2.

6. Сафонов В. А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 2.

7. Сошникова Т. А. Социальное партнерство и его роль в регулировании оплаты и стимулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 3.



Т е м а VI. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ

Вопросы для изучения

1. Понятие и правовое регулирование занятости и трудоустройства населения. Органы службы занятости.
2. Порядок и условия признания граждан безработными. Государственные гарантии в сфере трудоустройства и занятости населения.
3. Пособие по безработице: условия назначения, размеры, продолжительность выплаты.
4. Иные меры социальной поддержки безработных граждан.

Методические рекомендации

При изучении данной темы, необходимо обратить внимание, что Трудовой кодекс Российской Федерации не регулирует отношения, связанные с занятостью и трудоустройством населения. Указанные отношения не входят в предмет трудового права и регулируются смежной отраслью – правом социального обеспечения. Трудовой кодекс Российской Федерации, регулируя отношения лиц, обратившихся с целью трудоустройства к работодателю (ч. II ст. 1 ТК РФ), ограничивает их взаимоотношения рамками конкретного работодателя, т. е. регулирует вопросы трудоустройства только у данного работодателя. Однако, учитывая существующий уровень безработицы в России и тесную связь вопросов занятости населения с нормами трудового права о приеме на работу, указанная тема включена для изучения в данное пособие.

Обучающимся необходимо ознакомиться с рекомендованными международными документами, нормами Конституции Российской Федерации (ст. 7, 37), а также изучить Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[1] (далее – Закон о занятости населения). Следует иметь в виду, что ст. 2 Закона о занятости населения дает легальное определение занятости, а в ст. 5 того же закона закрепляется государственная политика в области содействия занятости населения, которая реализуется посредством создания государственных органов службы занятости.

Завершая изучение первого вопроса темы, необходимо уяснить структуру, цели и задачи органов службы занятости, их права и обязанности. Следует отметить, что услуги в содействии трудоустройству граждан наряду с государственными органами могут оказываться и не-

[1] Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. – 1996. – № 84. – 6 мая.

государственными организациями при наличии у них соответствующих лицензий.

При изучении второго вопроса особое внимание необходимо обратить на понятия: *занятость, трудоустройство, безработный, подходящая работа, общественные работы* и др. Очень важно усвоить формы и стадии трудоустройства, а также условия и порядок признания граждан безработными и их правовой статус.

Изучая третий вопрос темы необходимо, прежде всего, уяснить, что пособие по безработице является основной мерой социальной поддержки безработных граждан. Необходимо знать порядок его назначения, определение размера, сроки выплаты, а также основания приостановления и прекращения выплаты пособия.

Завершая изучение темы, следует отметить, что органы занятости помимо содействия в трудоустройстве вправе предложить безработным пройти профессиональную подготовку, а также оказывать им иные меры социальной поддержки.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и правовое регулирование занятости и трудоустройства населения. Органы службы занятости

В соответствии со ст. 1 Закона о занятости населения, *занятость* – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Исходя из данного определения, можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, с которыми Закон о занятости населения связывает возможность признания граждан занятыми:

1) гражданин должен осуществлять любую не запрещенную законом деятельность;

2) эта деятельность должна быть связана с удовлетворением личных и общественных потребностей;

3) указанная деятельность должна приносить им, как правило, заработок или иной доход.

Таким образом, только при наличии всех трех условий гражданин в соответствии с Законом о занятости населения признается занятым. Как видно содержание понятия «занятость» значительно шире понятия «работник», поэтому занятым считается любое лицо, реализующее свои способности к труду в любой форме общественно-полезной оплачиваемой деятельности.

Помимо определения самого понятия занятости, в ст. 2 Закона о за-

нятости населения приводится исчерпывающий перечень занятых граждан, а в п. 3 ст. 3 указанного закона перечислены категории граждан, которые не могут быть признаны безработными.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Основу правового регулирования занятости и трудоустройства населения составляют, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека[1] в ст. 23 которой провозглашается право каждого на защиту от безработицы, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах[2] ст. 6 которого предусматривает принятие государством соответствующих мер для достижения полной производительной занятости, а также Конвенция № 122 «О политике в области занятости»[3] (1964 г.).

Право граждан на защиту от безработицы закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Государство предпринимает определенные меры, в том числе и правовые, направленные на снижение остроты такой социальной проблемы как безработица. В последнее время был принят ряд нормативных актов, которые создают определенную систему правовых гарантий обеспечения занятости и трудоустройства населения.

Впервые вопросы занятости и трудоустройства, а также материального обеспечения безработных граждан нашли законодательное закрепление в Законе о занятости населения в Российской Федерации». В настоящее время данный закон действует в редакции Федерального закона от 3 июля 2018 г. с многочисленными последующими изменениями. С учетом мирового опыта в регулировании занятости населения указанный закон определил *правовые, экономические и организационные условия*, а также *установил гарантии государства* в реализации гражданами своего конституционного права на защиту от безработицы.

В развитии Закона о занятости населения были приняты постановление Правительства Российской Федерации от 8 октября 2012 г. № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской

---

[1] Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1998. – 10 дек.

[2] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 1994. – № 12.

[3] Конвенция МОТ от 9 июля 1964 г. № 122 «О политике в области занятости» // Ведомости ВС СССР. – 1967. – № 45, ст. 608. – 8 нояб.

Федерации за пределами территории Российской Федерации»[1], постановление Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы»[2] (далее – Постановление о порядке регистрации граждан), а так же издан приказ Минтруда России от 13 ноября 2012 г. № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»[3] и др.

Следует отметить, что в субъектах Российской Федерации приняты свои законы о занятости населения. Так, например, 1 октября 2008 г. принят Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве»[4].

Несмотря на то, что вопросы занятости и трудоустройства населения непосредственно не входят в предмет трудового права, определенные гарантии для работников в области занятости содержатся и в ТК РФ. Так, например, в ст. 2 ТК РФ в качестве одного из основных принципов устанавливается «защита от безработицы и содействие в трудоустройстве». Необходимо подчеркнуть, что указанный принцип не выходит за пределы взаимоотношений работников и работодателя и направлен на реализацию прав работников на внутреннее трудоустройство у данного работодателя, что также способствует снижению безработицы. Обязанность работодателя принимать меры, направленные на внутреннее трудоустройство работников предусмотрена в следующих случаях:

– при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– при выявлении несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) и в других случаях.

---

[1] Российская газета. – 2012. – № 236. – 12 сент.

[2] Собр. законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 38, ст. 5103.

[3] Российская газета. – 2013. – № 18. – 30 янв.

[4] Закон города Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 2008. – № 57. – 14 окт.

Правовая организация трудоустройства

По данным официального сайта Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) с 31 мая по 7 июня 2017 г. численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, снизилась на 1,2 % и составила 838 371 человек. Годом ранее этот показатель составлял 1 003 672 человека. По состоянию на 7 июня 2017 г. количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, составило 1,6 млн единиц.

Потеря работы и заработка, возникшие сложности с трудоустройством расцениваются как трудная жизненная ситуация, преодоление которой зачастую невозможно без помощи государства. Такая помощь осуществляется органами государственной службы занятости по трем основным направлениям:

1) содействие безработным в подыскании подходящей работы и устройстве на нее;

2) материальная поддержка безработных граждан в виде выплаты им пособия по безработице;

3) бесплатное профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии в период обучения.

Трудоустройство – это процесс подыскания подходящей работы, подготовки к ней и прием на эту работу. Трудоустройство может осуществляться в следующих формах:

1) прямое, т. е. самостоятельное обращение безработного к работодателю;

2) обращение в государственный орган службы занятости;

3) обращение в любые негосударственные организации, оказывающие гражданам платные услуги по трудоустройству, в том числе и за пределами Российской Федерации.

Трудоустройство понимают в широком и узком смысле. *В широком смысле* трудоустройство включает любой процесс поиска работы, как самостоятельный, так и с помощью органов занятости, в том числе и трудоустройство за рубежом. *В узком смысле* трудоустройство представляет собой деятельность государственных органов занятости по оказанию содействия безработным гражданам в поиске подходящей работы, включая процесс их профессиональной подготовки, а также участия в общественных работах. Таким образом, одним из признаков трудоустройства в узком смысле является участие в нем посредников, основная роль среди которых отводится государственной службе занятости. Важно отметить, что в отличие от негосударственных органов,

оказывающих платные посреднические услуги по трудоустройству, государственные органы занятости оказывают содействие безработным в поиске подходящей работы на *безвозмездной* основе, а в случае невозможности трудоустройства в установленные законом сроки безработному *назначается пособие по безработице*.

Органы службы занятости

Содействие государства в трудоустройстве безработных граждан осуществляется посредством создания органов государственной службы занятости, которые выступают в качестве посредника в трудоустройстве между работодателями и лицами, ищущими работу. Государственная служба занятости была создана в 1991 году. Организация ее деятельности и структура периодически менялась. В настоящее время работу органов занятости возглавляет Федеральная служба по труду и занятости, входящая в структуру Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России).

Деятельность Федеральной службы по труду и занятости осуществляется в соответствии с Положением утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»[1] (далее – Положение). В соответствии с указанным Положением Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

До 2007 года государственная служба занятости действовала в составе Федеральной службы по труду и занятости. В настоящее время, в соответствии со ст. 7.1 Закона о занятости населения, значительная часть полномочий в области содействия занятости населения передана с федерального уровня органам государственной власти субъектов Рос-

[1] Российская газета. – 2004. – № 144. – 8 июля.

сийской Федерации. Определенные права, именно права, а не обязанности, по участию в содействии занятости населения предоставлены и органам местного самоуправления.

В целях организации работы по предоставлению государственных услуг в области трудоустройства населения органы занятости используют информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий «Работа в России», которая является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации. Доступ к информации, содержащейся в системе, осуществляется посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», *на безвозмездной основе.*

Вопрос № 2. Порядок и условия признания граждан безработными. Гарантии государства в сфере трудоустройства и занятости населения

Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы

Граждане, не имеющие работы и заработка, признаются безработными и приобретают статус безработных только после регистрации их в органах государственной службы занятости и принятия соответствующего решения этим органом. Согласно ст. 3 Закона о занятости населения «*Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней».* Следует добавить, что в соответствии с указанным Законом, не могут быть признаны безработными граждане не достигшими 16-ти лет.

Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы утверждены Постановлением о порядке регистрации граждан. Как видно из содержания данного документа, в нем предусмотрено два последовательных вида регистрации:

– *в целях поиска подходящей работы;*

– *регистрации безработных граждан.*

В соответствии с п. 2 Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, данному виду регистрации подлежат граждане *независимо* от места их жительства в Российской Федерации, а также пребывания на территории Российской Федерации.

При регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, ор-

ганы занятости осуществляют три вида регистрационных действий:

– *постановку на регистрационный учет;*

– *ведение регистрационного учета граждан;*

– *снятие с регистрационного учета.*

Постановка на регистрационный учет осуществляется при обязательном предъявлении гражданами следующих документов:

а) паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

б) для граждан, являющихся инвалидами, – индивидуальная программа реабилитации инвалида, содержащая медицинское заключение о рекомендуемом характере и об условиях труда.

Дополнительно к указанным документам, граждане *могут предъявить:*

а) трудовую книжку или документ, ее заменяющий, а также трудовые договоры и служебные контракты;

б) документы об образовании, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;

в) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы;

г) документы, подтверждающие прекращение гражданами трудовой или иной деятельности в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

д) документы, подтверждающие отнесение граждан к категории испытывающих трудности в поиске подходящей работы, предусмотренной ст. 5 Закона о занятости населения.

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения государственными учреждениями службы занятости населения в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физических лиц сведений, содержащихся в предъявленных гражданами документах, а также даты обращения гражданина в указанное учреждение, являющейся датой постановки на регистрационный учет.

Одновременно при постановке на регистрационный учет гражданам предоставляется информация:

– о состоянии рынка труда на соответствующей территории;

– о наличии вакантных рабочих мест (должностей), об оплате и других условиях труда;

– о возможностях профессиональной подготовки;

– о порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации в качестве безработных и снятии с регистрационного учета;

– о правах и ответственности граждан в области занятости населения и др.

О постановке на регистрационный учет с указанием его даты граждане получают письменное (под роспись) уведомление.

Трудоспособным гражданам, за исключением граждан, впервые ищущих работу не имеющим профессии (специальности), обратившимся в органы службы занятости по месту жительства, при постановке на регистрационный учет государственные учреждения службы занятости населения устанавливают дату посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления следующих документов:

1) паспорт или документ, его заменяющий;

2) трудовая книжка или документ, ее заменяющий;

3) документы об образовании, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;

4) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы;

5) для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации.

Зарегистрированные граждане письменно (под роспись) уведомляются о дате посещения указанного учреждения для подбора подходящей работы.

Снятие с регистрационного учета зарегистрированных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения в следующих случаях:

а) трудоустройство;

б) длительная (более 1 месяца со дня последнего посещения государственного учреждения службы занятости населения для подбора подходящей работы) неявка в государственное учреждение службы занятости населения;

в) осуждение к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

г) отказ от посредничества государственного учреждения службы занятости населения (по личному письменному заявлению гражданина);

д) смерть гражданина.

Сведения о дате и причине снятия с регистрационного учета зарегистрированных граждан вносятся в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физических лиц.

Регистрация безработных граждан

Регистрации в качестве безработных подлежат граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в отношении которых государственными учреждениями службы занятости населения приняты решения о признании их безработными.

Регистрация гражданина *в качестве безработного осуществляется на основании решения органа службы занятости о признании гражданина безработным, принимаемого не позднее 11 дней* со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы при предъявлении необходимых документов.

В соответствии с п. 4 «Правил регистрации безработных граждан» постановка на регистрационный учет *безработных граждан* осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения при предъявлении указанными гражданами следующих документов:

а) паспорт или документ, его заменяющий;

б) трудовая книжка или документ, ее заменяющий;

в) документы об образовании, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;

г) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы;

д) для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации инвалида, содержащая медицинское заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Сокращенный перечень документов устанавливается при постановке на регистрационный учет безработных граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности). Им достаточно предъявить следующие документы:

а) паспорт;

б) документ об образовании;

в) для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации.

При постановке на регистрационный учет безработных граждан государственные учреждения службы занятости населения письменно (под роспись) уведомляют их о признании безработными и постановке на регистрационный учет.

Таким образом, при невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане по решению органа занятости признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Следует отметить, что Закон о занятости населения не ограничивает безработных граждан поисками работы только в пределах территории России. Статья 10 Закона о занятости населения предоставляет им право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами Российской Федерации.

Гарантии государства в сфере трудоустройства и занятости населения

Установленные ст. 12 Закона о занятости населения государственные гарантии в сфере трудоустройства и занятости населения можно разделить на две группы: гарантии, которые распространяются на всех граждан и гарантии для безработных граждан.

1. *Гражданам Российской Федерации гарантируются:*

– свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;

– защита от безработицы;

– бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;

– информирование о положении на рынке труда.

2. *Безработным гражданам гарантируются:*

– социальная поддержка;

– осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;

– бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Помимо указанных гарантий, государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам, и другими мерами (ст. 13 Закона о занятости населения).

Вопрос № 3. Пособие по безработице: условия назначения, размеры, продолжительность выплаты

Общие условия назначения и выплаты пособия по безработице

Пособие по безработице является основным видом социального обеспечения, предоставляемым безработным гражданам, и является важнейшей гарантией социальной поддержки безработных.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям, за исключением указанных в п. 2 ст. 30 Закона о занятости населения, и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными (ст. 31 Закона о занятости населения).

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, предусмотренной Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»[1].

По общему правилу каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости населения.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице, если иное не предусмотрено Законом о занятости населения.

Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

---

[1] Российская газета. – 2013. – № 296. – 31 дек.

Размеры пособия по безработице

Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям (за исключением указанных в ст. 34 Закона о занятости населения) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), и признанным в установленном порядке безработными, начисляется *в первом (12-месячном) периоде выплаты:*

– в первые три месяца – в размере 75 % их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

– в следующие четыре месяца – в размере 60 %;

– в дальнейшем – в размере 45 %, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

– во втором (12-месячном) периоде выплаты – в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Важно отметить, что гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере *минимальной величины* пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента (п. 2 ст. 30 Закона о занятости населения).

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2016 г. № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год»[1], минимальный размер пособия по безработице составляет 850 рублей в месяц, максимальный размер пособия по безработице – 4900 рублей в месяц.

Отдельным категориям безработным гражданам, перечисленным в ст. 34 Закона о занятости населения, продолжительность первого и второго периодов выплаты пособия по безработице сокращены до 6 месяцев, а величина пособий в указанные периоды устанавливаются в минимальном размере.

---

[1] Российская газета. – 2016. – № 286. – 16 дек.

Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

– признания гражданина занятым;

– прохождения профессиональной подготовки или получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

– длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;

– переезда или переселения безработного в другую местность;

– попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

– осуждения лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам или к наказанию в виде лишения свободы;

– назначения пенсии, в том числе досрочно в соответствии с пенсионным законодательством;

– отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению безработного);

– смерти безработного.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

– отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

– отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

– явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

– увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

– нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

– нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

– самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

– отпуска по беременности и родам;

– выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме;

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

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

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

– неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

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

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

Вопрос № 4. Иные меры социальной поддержки безработных граждан

Организация общественных работ

В целях обеспечения временной занятости и получения безработными дополнительной материальной поддержки органы службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ (ст. 24 Закона о занятости населения).

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Право на участие в общественных работах имеют безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их добровольного согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Закона о занятости населения).

Материальная помощь безработным гражданам

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости населения).

В период участия в общественных работах, временного трудоустройства безработным гражданам, несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет может оказываться материальная поддержка (п. 5 ст. 24 Закона о занятости населения).

Безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по направлению органов службы занятости оказывается *финансовая поддержка*, включающая:

1) оплату стоимости проезда и провоза имущества безработного гражданина и членов его семьи к новому месту жительства;

2) суточные расходы за время следования к новому месту жительства;

3) единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения (п. 3 ст. 22.1 Закона о занятости населения).

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным безработными, к пособию по безработице выплачивается *дополнительное пособие* в соответствии

с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации (п. 4 ст. 30 Закона о занятости населения).

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста (п. 2 ст. 32 Закона о занятости населения).

Структурно-логические схемы



Таблица № 1

Динамика изменения размеров пособия по безработице за последние 11 лет

Год	**Минимальный** размер пособия в **рублях**	**Максимальный** размер пособия в **рублях**	**Максимальный** размер пособия в **долларах США**	**Примечания**
2017	**850**	**4.900**	**82,5**	
2016	**850**	**4.900**	**61,3**	
2015	**850**	**4.900**	**75,9**	

Продолжение табл. 1

Год	Минимальный размер пособия в рублях	Максимальный размер пособия в рублях	Максимальный размер пособия в долларах США	Примечания
2014	**850**	**4.900**	**150**	
2013	**850**	**4.900**	**153,9**	
2012	**850**	**4.900**	**157,6**	
2011	**850**	**4.900**	**164,7**	
2010	**850**	**4.900**	**161,3**	
2009	**850**	**4.900**	**154,5**	
2008	**781**	**3.124**	**125,7**	
2007	**720**	**2.880**	**112,6**	

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Правовое регулирование пособий по безработице: теория и практика.
2. Социальные гарантии для безработных граждан.
3. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов государственной службы занятости.
4. Определение размера пособия по безработице.
5. Основания и порядок приостановления выплаты и снижения размера пособия по безработице.

Дополнительная литература

1. Зайцева Л. В. Посредничество в отношениях, регулируемых трудовым правом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2.
2. Павловская О. Ю. К вопросу о профессиональном обучении и о дополнительном профессиональном образовании безработных и незанятых граждан // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4.
3. Павловская О. Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения // Право и экономика. – 2015. – № 1.
4. Параносенков П. М. Организация профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов и ее правовое регулирование в современных условиях // Административное право и процесс. – 2016.
5. Яковенко Н. Средний заработок для службы занятости // Экспресс бухгалтерия. – 2016. – № 14.

Т е м а VII. **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Изменение условий трудового договора.
4. Основания и порядок прекращения трудового договора.
5. Соотношение трудового договора и контракта о службе в органах внутренних дел.

Методические рекомендации

Изучение данной темы необходимо начать с анализа ст. 37 Конституции Российской Федерации и раздела 3 ТК РФ. Обучающимся следует знать, что трудовой договор занимает центральное место в системе трудового права.

При подготовке первого вопроса темы, необходимо: уяснить понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ), охарактеризовать стороны трудового договора – работника и работодателя (ст. 20 ТК РФ), раскрыть содержание трудового договора, как совокупности его условий, разделив их на обязательные и дополнительные (ст. 57 ТК РФ), определить его сроки действия и форму (ст.ст. 58, 67 ТК РФ).

Важно знать отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, для чего необходимо выделить специфические признаки, которые свойственны трудовому договору. Весьма полезно будет сравнить содержание трудового договора с содержанием служебного контракта о службе в органах внутренних дел, выделив в них как общие, так и отличительные признаки.

Подготовку второго вопроса темы, необходимо начать с изучения ст. 63 ТК РФ раскрывающей возраст, с которого граждане могут самостоятельно вступать в трудовые отношения с работодателем, а также ознакомиться с перечнем документов, предъявляемых при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ). Необходимо знать и гарантии при заключении трудового договора, установленные в ст. 64 ТК РФ.

Для раскрытия третьего вопроса темы необходимо знать общее правило, согласно которому изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению его сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Кроме того, важно знать, что переводы на другую работу могут быть временными и постоянными и уметь отличать понятия перевода на другую работу от перемещения, для чего необходимо изучить положения ст.ст. 72–74 ТК РФ.

Четвертый вопрос темы посвящен изучению оснований и порядка прекращения трудового договора. В этой связи весьма важно разграничивать понятие отстранение от работы (ст. 86 ТК РФ) и прекращение трудового договора (ст. 77 ТК РФ), поскольку в первом случае речь идет о временном приостановлении выполнения работником трудовой функции, а во втором – о прекращении трудового отношения и увольнении работника.

Рассматривая вопросы расторжения трудового договора, следует иметь в виду, что расторжение трудового договора может производиться по желанию самого работника (ст. 80 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), а также трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон (ст. 83 ТК РФ). В этой связи важно помнить, что для правомерного увольнения работника необходимо не только наличие указанного в законе основания увольнения, но и соблюдения установленного порядка увольнения по данному основанию.

Изучая порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, важно знать, что такое право ему предоставлено лишь в установленных законом случаях (ст. 81 ТК РФ). Необходимо усвоить порядок увольнения, производство расчета, выдачи трудовой книжки и других документов, необходимых работнику. Важно также знать, что помимо гарантий при приеме на работу (ст. 64 ТК РФ), для работников установлены гарантии, компенсации и льготы, связанные с расторжением трудового договора. Для уяснения порядка их предоставления необходимо изучить содержание ст.ст. 178–181.1 ТК РФ.

Завершая изучение темы необходимо изучить положения Закона о службе в ОВД, сравнив порядок приема на службу и увольнения со службы в органах внутренних дел с порядком заключения и расторжения трудового договора.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора

Трудовой договор занимает центральное место в российском трудовом праве, поскольку он является основной организационно-правовой формой установления и развития во времени трудового правоотношения.

«Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени, соответствующей его интересам, а с другой стороны позволяет работодателю, ориентируясь на свои по-

требности выбрать для себя наиболее квалифицированных и производительных работников»[1].

Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 56 дает следующее определение трудового договора: *Трудовой договор* – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из данного определения видно, что *сторонами трудового договора* являются работодатель и работник.

Согласно ст. 20 ТК РФ *работником является физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем.* В качестве работника может выступать только физическое лицо, достигшее установленного законом возраста.

Второй стороной трудового договора – является *работодатель, которым может быть, как физическое лицо (гражданин), так и юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником.* В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что юридическое лицо (организация) может иметь в своей структуре представительства и филиалы, руководители которых могут наделяться отдельными правами работодателя, однако в соответствии с ч. 3 ст. 55 Гражданского кодекса Российской Федерации представительства и филиалы не являются юридическими лицами.

Содержание трудового договора

Под содержанием трудового договора традиционно понимались все его условия, о которых стороны договорились при его заключении и которые определяли права и обязанности сторон. В ст. 57 ТК РФ определил универсальный перечень *сведений и условий,* составляющих содержание трудового договора. Анализ указанной статьи позволяет разделить содержание трудового договора на три группы:

---

[1] Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. Р. З. Лифшиц, Ю. П. Орловский. М. : Издательская группа ИНФРА; НОРМА, 1998. С. 93.

1) *необходимые сведения* (ч. 1 ст. 57 ТК РФ);

2) *обязательные условия* (ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

3) *дополнительные условия* (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Очевидно, что содержащиеся в трудовом договоре *сведения о сторонах* не являются его условиями, поскольку в соответствии с ТК РФ представляют фиксацию юридических фактов, не требующих согласования сторон. К числу таких сведений относятся:

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

2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

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

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

5) место и дата заключения трудового договора.

Как уже отмечалось, наряду со сведениями, которые должны содержаться в любом трудовом договоре, ст. 57 ТК РФ устанавливает перечень обязательных, и дополнительных условий трудового договора. Эти условия определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора. Условия трудового договора, определяемые соглашением сторон, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то в соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ они не подлежат применению.

Обязательные условия – это условия, которые в силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ в обязательном порядке должны содержаться в любом трудовом договоре. Такими условиями являются:

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

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

– *дата начала работы*, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

– *условия оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– *режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– *гарантии и компенсации* за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– *условия, определяющие в необходимых случаях характер работы* (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– *условия труда на рабочем месте;*

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

– *другие условия в случаях*, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Дополнительные условия (факультативные) – это условия, которые могут содержаться в трудовом договоре и более детально регулировать индивидуальные трудовые отношения работника с работодателем. В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ в качестве дополнительных условий в трудовой договор могут включаться следующие условия:

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

– об испытании;

– о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

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

– о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

– об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Необходимо помнить, что основные права и обязанности *работника*, независимо от его трудовой функции, закреплены в ст. 21 ТК РФ. Основные права и обязанности *работодателя* закреплены в ст. 22 ТК РФ. Конкретные же права и обязанности работника могут устанавливаться и более подробно регламентироваться в функциональных обязанностях и должностных инструкциях, исходя из занимаемой работником должности.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Виды трудовых договоров

В зависимости от сроков действия трудовых договоров, они могут быть классифицированы на два вида: договоры, заключаемые на *неопределенный срок и срочные договоры*. В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: на *неопределенный срок* и на *определенный срок не более пяти лет* (такой договор называют срочным). В от-

дельных случаях законодательством может устанавливаться иной срок для срочных договоров. В большинстве случаев трудовые отношения устанавливаются на неопределенный срок, т. е. стороны, заключая трудовой договор, не определяют заранее срока его окончания.

Срочные договоры заключаются реже и в строго определенных случаях, установленных в ст. 59 ТК РФ. Законом установлено *общее правило, согласно которому срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.*

Разновидностью срочного трудового договора являются:

– трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы;

– трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

– трудовой договор, заключенный для выполнения временных, сезонных (навигационных) работ.

Статья 59 ТК РФ устанавливает перечень случаев, при наличии которых (ч. 1 ст. 59 ТК РФ) заключается срочный трудовой договор. Часть 2 той же статьи устанавливает перечень иных случаев, когда для заключения срочного трудового договора требуется соглашение между работником и работодателем, что должно быть отражено в заключаемом трудовом договоре.

Часть 3 ст. 58 ТК РФ устанавливает общее правило, согласно которому если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Истечение срока срочного трудового договора является основанием для его прекращения, однако, если ни одна из его сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает выполнять работу после истечения срока трудового договора, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Определенные последствия предусмотрены ч. 5 ст. 58 ТК РФ в случае заключения срочного трудового договора при отсутствии достаточных к тому оснований. Если судом будет установлено, что срочный трудовой договор заключен без достаточных к тому оснований, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Вопрос № 2. Общий порядок заключения трудового договора

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

В качестве одного из общих условий заключения трудового договора ст. 63 ТК РФ устанавливает требования к возрасту будущего работника. По общему правилу, установленному указанной статьей, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста *16 лет*.

С достижением указанного возраста все граждане могут свободно распоряжаться своими способностями к труду, самостоятельно вступать в трудовые отношения с работодателями. Исключение из этого общего правила установлены Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»[1]. Согласно ст. 13 указанного закона иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации в случае, если он достиг возраста *восемнадцати лет* и имеет разрешение на работу.

Устанавливая общее правило заключения трудового договора, ст. 63 ТК РФ предусматривает целый ряд обстоятельств, при наличии которых указанный общий возраст заключения трудового договора подлежит снижению. Так, лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, *не достигшими возраста 14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

---

[1] Российская газета. – 2002. – № 140. – 31 июля.

Гарантии заключения трудового договора

С целью обеспечения реализации гражданами конституционного права «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии при заключении трудового договора. Так, в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Необоснованным отказом применительно к данной статье считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом и не связанными с профессиональными или деловыми качествами работника.

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

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

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

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Как видно из содержания данной статьи работодатель, осуществляя подбор и расстановку кадров вправе выбирать из числа лиц, претендующих на занятие определенной должности, наиболее подходящего работника, руководствуясь при этом только их профессиональными и деловыми качествами и соблюдая установленные законом ограничения.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Заключению трудового договора предшествует предъявление лицом, поступающим на работу, необходимых документов. В ст. 65 ТК РФ установлен перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами,

указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ в процессе переговоров о приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить будущего работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также с коллективным договором.

Форма трудового договора и вступление его в силу

Еще в ранее действовавшем Кодексе законов о труде Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. № 3543-1[1] была введена обязательная письменная форма заключения трудового договора. Статья 67 ТК РФ не только сохраняет ранее установленную письменную форму договора, но и уточняет, что трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон этого договора. Причем работник, получивший свой экземпляр трудового договора, удостоверяет это своей подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Заключение трудового договора в письменной форме является обязанностью работодателя. «Поэтому работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем этой обязанности. Основное доказательство существования трудового договора заключается не в его форме, а в фактическом наличии трудовых отношений. Если работник приступил к работе с ведома, или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, то трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным. В этом случае ТК РФ обязывает работодателя оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее *трех рабочих дней* со дня фактического допущения работника к работе.

---

[1] Ведомости Российской Федерации. – 1992. – № 41, ст. 2254.

Письменная форма трудового договора служит основанием для издания работодателем приказа (распоряжения) о приеме работника на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ч. 3 ст. 61 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. В таком договоре делается запись со ссылкой на основание, предусмотренное ч. 4 ст. 61 ТК РФ.

Вопрос № 3. Изменения условий трудового договора

В течение срока действия трудового договора его стороны (как работник, так и работодатель) в соответствии со ст. 57 ТК РФ вправе инициировать изменение условий договора, что может оформляться как заключением нового трудового договора, так и дополнительным соглашением к существующему договору. В обоих случаях изменение условий договора возможно только по соглашению его сторон и должно быть оформлено в письменной форме.

Трудовой договор может изменяться по разным причинам. Они могут зависеть от личных и профессиональных качеств работника, от обстоятельств, которые возникли помимо воли сторон трудового правоотношения и других причин. В качестве изменений условий трудового договора рассмотрим перевод на другую работу.

В соответствии со ст. 72.1 перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структур-

ное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

В трудовом праве различают переводы *постоянные* и *временные*.

Среди ***постоянных переводов*** можно выделить:

– перевод на другую работу в той же организации;

– перевод к другому работодателю;

– перевод в другую местность вместе с организацией.

Во всех перечисленных случаях перевод на другую постоянную работу возможен только с письменного согласия работника или по просьбе работника. Свое согласие (просьбу) работник должен выразить в письменной форме с указанием должности, на которую осуществляется перевод.

Следует отличать переводы на другую работу от перемещения работника на другое рабочее место у того же работодателя.

Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Среди ***временных переводов*** на другую работу различают следующие виды:

– перевод по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;

– перевод без согласия работника;

– перевод с согласия работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок *до 1 года*, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – *до выхода этого работника на работу*. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен *без его согласия* на срок *до 1 месяца* на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод работника *без его согласия* на срок *до 1 месяца* на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только *с письменного согласия* работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Как видно при вышеуказанных обстоятельствах ТК РФ предусмотрел всего лишь *одно основание*, требующего согласия работника – перевод на работу *более низкой квалификации.*

Особое место среди переводов занимает перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Такие переводы могут носить временный характер (до 4-х месяцев) длительный (свыше 4-х месяцев) и постоянный характер. Основанием такого перевода является имеющееся у работника противопоказание к выполняемой работе подтвержденное медицинским заключением.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его *письменного согласия* работодатель *обязан перевести* на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок *до четырех месяцев, отказывается от перевода* либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель *обязан* на весь указанный в медицинском заключении срок *отстранить работника от работы* с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок *более четырех месяцев* или *в постоянном переводе*, то при его *отказе от перевода* либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, законодатель, предоставляя работодателю право переводить работников на другую работу ограничивает это право, прежде всего, условиями с которыми связан такой перевод, а также устанавливает предельные сроки такого перевода. В случаях же, связанных с медицинскими противопоказаниями к такой работе *обязывает* работодателя перевести работника на другую работу.

Вопрос № 4. Основания и порядок прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами и только в том порядке, который установлен законодательством для каждого из указанных оснований. Основанием прекращения трудового договора является конкретное жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе в качестве юридического факта позволяющего, а иногда и обязывающего работодателя прекратить трудовые отношения с работником.

Прекращение трудового договора может являться правомерным лишь в том случае, если одновременно существуют три юридически значимых обстоятельства:

– есть указанное в законе основание увольнения;

– соблюден установленный порядок увольнения по данному основанию;

– имеется юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении работника).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Перечень *общих оснований* прекращения трудового договора установлен в ст. 77 ТК РФ, порядок же увольнения по каждому из указанных оснований раскрывается в последующих статьях Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Пункт 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в качестве одного из оснований прекращения трудового договора предусматривает *соглашение сторон*. Поэтому основанию может быть расторгнут любой трудовой договор в сроки, определяемые сторонами. Соглашение сторон должно быть оформлено в письменной форме, с указанием конкретной даты расторжения договора и может предусматривать возможность выплаты увольняемому работнику компенсации или выходного пособия. Конкретные выплаты и их размеры могут устанавливаться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Следует помнить, что истечение срока трудового договора не прекращает его действия автоматически, а лишь создаёт основания для его прекращения. Поэтому, в данном случае для прекращения действия срочного трудового договора работодатель должен издать приказ об увольнении работника по п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудовых прав работника, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

Работодатель вправе уволить работника по своей инициативе только в тех случаях, которые прямо предусмотрены ст. 81 ТК РФ с соблюдением установленного порядка увольнения по каждому из указанных оснований.

Согласно ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

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

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

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

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

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его

(ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

– непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных указанным Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для

утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в указанном Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»[1];

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

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

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

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

12) утратил силу – Федеральный закон от 30 июня 2006 № 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

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

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

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

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 19, ст. 2306.

3) неизбрание на должность;

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

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

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

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

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

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

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

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

12) утратил силу – Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 409-ФЗ;

13) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 указанной выше статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ)

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

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

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3) отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

5) заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью 1 указанной статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу

(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Вопрос № 5. Соотношение трудового договора и контракта о прохождении службы в органах внутренних дел

До принятия Закона о полиции, Закона о службе в ОВД, Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[1] (далее – Закон о социальных гарантиях сотрудникам ОВД), многие вопросы связанные с прохождением службы в органах внутренних дел не были в полной мере урегулированы специальным законодательством и содержали нормы, отсылающие к трудовому законодательству. Такое положение позволило именовать отношения, складывающиеся при прохождении службы как служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел. В настоящее время указанные федеральные законы в максимальной мере учли особенности и специфику службы в органах внутренних дел, в частности службу в полиции и в законодательном порядке закрепили приоритет специального законодательства над нормами трудового права. Так, в ч. 2 ст. 34 Закона о полиции указывается, что действие трудового законодательства Российской Федерации распространяется на сотрудников полиции в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, и Законом о полиции. Аналогичное положение содержится в ч. 2 ст. 3 Закона о службе в ОВД.

---

[1] Российская газета. – 2011. – № 157. – 21 июля.

Вместе с тем, несмотря на различное правовое регулирование можно выделить целый ряд общих норм и регламентирующих порядок заключения трудового договора и контракта о службе в органах внутренних дел.

Сравнительный анализ правовой природы трудового договора и контракта о службе в ОВД позволяет сделать вывод о том, что они должны расцениваться как родовой и видовой объект. Трудовой договор, как и контракт, являются обязательной письменной формой оформления трудовых и служебных отношений. В них закрепляются права и обязанности сторон указанных отношений. Отличительной особенностью возникновения трудовых отношений может быть не только заключенный трудовой договор, но и фактический допуск лица к работе с ведома работодателя. Основанием возникновения правоотношения на службе в ОВД может быть только заключенный контракт. По сроку заключения трудовой договор и контракт могут заключаться на неопределенный срок и на конкретный срок (срочный договор, контракт). Срочный трудовой договор и срочный контракт заключается в случаях, когда правоотношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Срочный трудовой договор и срочный контракт имеют еще одно общее сходство, позволяющее сохранить трудовые и служебные отношения в случае истечения срока действия указанных актов. Так, в соответствии с ч. 8 ст. 22 Закона о службе в ОВД, срочный контракт заключенный впервые на 4 года, считается заключенным на неопределенный срок, если за два месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть контракт. Такое же положение содержится в ч. 4 ст. 58 ТК РФ в отношении действия срочного трудового договора.

Следует отметить, что трудовой договор может быть заключен как с гражданином Российской Федерации, так и с иностранцем или лицом без гражданства, контракт о службе в ОВД может быть заключен только с гражданином Российской Федерации, достигшим 18 лет и отвечающим всем требованиям для поступления на службу в ОВД. Причем контракт о службе заключается после оформления личного дела гражданина, включающего поручительство. Предельный возраст для поступления на службу и заключения контракта – 35 лет. По общему правилу предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен. В трудовом договоре в качестве дополнительного условия для работника может быть предусмотрен испытательный срок, в контракте о приеме на службу он является обязательным условием. На период испытания кандидат назначается стажером на соответству-

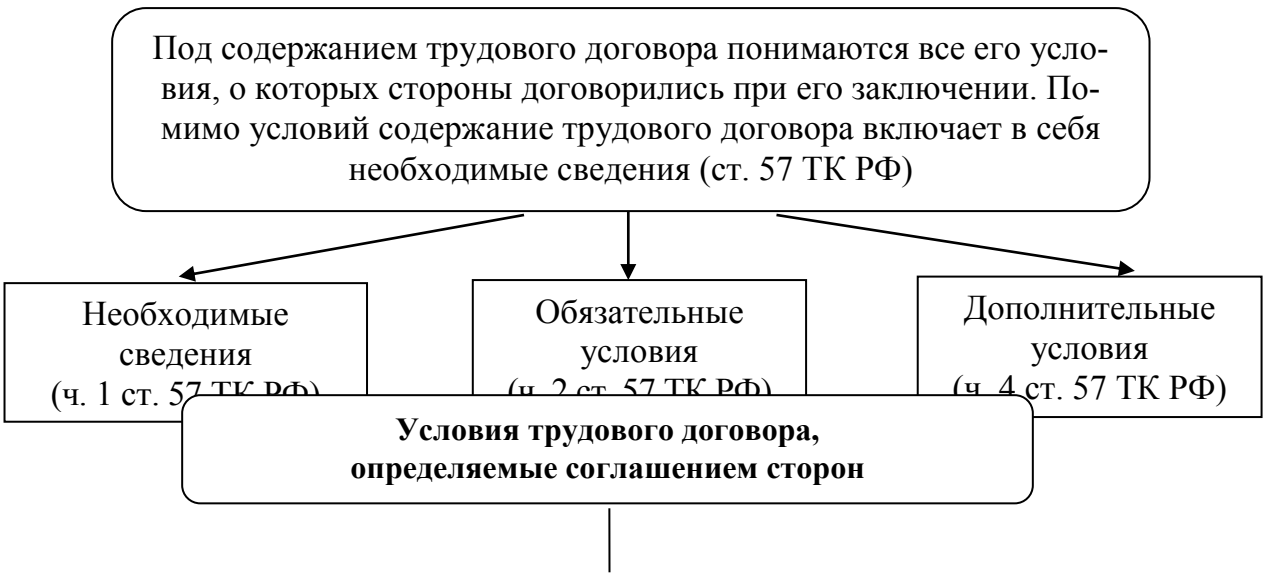
ющую должность в органах внутренних дел без присвоения ему специального звания. Во время испытания стажер выполняет обязанности и пользуется правами в соответствии с замещаемой должностью в органах внутренних дел и условиями *трудового договора*.

В ст. 82 Закона о службе в ОВД предусмотрен широкий перечень оснований прекращения и расторжения контракта. Аналогичный перечень оснований расторжения трудового договора содержится в трудовом кодексе. Для трудового договора и контракта предусмотрена сходная процедура их расторжения по каждому из оснований. Однако, учитывая особенности и специфику службы в ОВД, процедура расторжения контракта и увольнения сотрудников органов внутренних дел имеет некоторые отличительные особенности и ограничения. Так, сотрудник органов внутренних дел имеет право расторгнуть контракт и уволиться со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав в установленном порядке рапорт об этом *за 1 месяц* до даты увольнения. Для расторжения трудового договора по такому же основанию работник обязан письменно предупредить работодателя *не менее чем за 2 недели*.

Определенные запреты установлены для увольнения сотрудника в период проведения контртеррористической операции. Сотрудник органов внутренних дел не вправе расторгнуть контракт по собственной инициативе в период прохождения службы в органах внутренних дел при проведении контртеррористической операции и в других особых условиях, предусмотренных ст. 35 Закона о службе в ОВД.

Отказ сотрудника органов внутренних дел без уважительных причин от прохождения службы в органах внутренних дел в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 указанного закона, является основанием для освобождения его от замещаемой должности в органах внутренних дел, расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел.

Структурно-логические схемы





Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Испытательный срок: цели, порядок установления, правовые последствия.
2. Основания и порядок отстранение работника от работы.
3. Порядок увольнения работника по собственному желанию.
4. Порядок расторжения трудового договора работодателем в связи с нарушением работником трудовой дисциплины.
5. Трудовой договор и контракт о прохождении службы в органах внутренних дел: понятие, сходства и различия.

Дополнительная литература

1. Болдырев В. А. Категория «трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений

наемного труда // Журнал российского права. – 2016. – № 4.

2. Гатауллина А. Условия трудового договора: как построить прочный фундамент трудовых правоотношений? // Трудовое право. – 2015. – № 5.

3. Москалева О. Увольнение беременной сотрудницы на испытательном сроке // Управление персоналом. – 2016. – № 3.

4. Семенихин В. В. Трудовой договор (отношения). – М. : Гросс Медиа; РОСБУХ, 2015.

5. Тихомиров М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу : практическое пособие. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2015.

Т е м а VIII. **ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

Вопросы для изучения

1. Понятие персональных данных работника и общие требования, предъявляемые к обработке и защите этих данных.

2. Хранение, использование и передача персональных данных работника.

3. Права работников по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя.

4. Ответственность за нарушение норм и правил, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

5. Персональные данные сотрудников органов внутренних дел, ведение их личных дел и документов учета сотрудников.

Методические рекомендации

Данная тема базируются на соответствующих нормах Конституции Российской Федерации (п. 4 ст. 15, 23, 24) и важнейших международных соглашениях о защите прав и свобод человека.

Обучающимся необходимо изучить Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»[1] (далее – Закон о персональных данных) и хорошо усвоить, какие данные относятся к персональным данным работника, а также уяснить значение отдельных терминов, используемых в данном законе и главе 14 ТК РФ.

Под *обработкой персональных данных* работника следует понимать получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование персональных данных работника.

В ст. 86 ТК РФ закреплены общие требования при обработке персональных данных работника и, что очень важно, гарантии их защиты. Необходимо хорошо усвоить указанные в Кодексе общие требования.

Следует знать, что порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается самим работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации (второй вопрос).

Необходимо обратить внимание на положения ст. 88 ТК РФ по поводу передачи персональных данных работника. В данной статье говорится, что при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать определенные требования.

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 31 (1 ч.), ст. 3451.

Очень важно знать права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (ст. 89 ТК РФ) – третий вопрос.

Кроме того, обучающимся необходимо изучить виды ответственности за нарушение норм и правил, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Необходимо изучить вопрос, регулирующий право сотрудников органов внутренних дел на защиту своих персональных данных (пятый вопрос).

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие персональных данных работника и общие требования, предъявляемые к обработке и защите этих данных

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника. Обработкой персональных данных занимается работодатель. Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 86 установил общие требования, предъявляемые при этом к работодателю и его представителям:

– обработка персональных данных работника может осуществляться в целях содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

– при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

– все персональные данные работника следует получать у него самого. В случае, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник заранее уведомляется об этом. Необходимым условиям является получение письменного согласия работника;

– работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также о членстве работника в общественных организациях;

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

– работодателем за счет собственных средств обеспечивается защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты;

– работники и их представители должны быть под роспись ознакомлены со своими правами и обязанностями, а также с документами, которые устанавливают порядок обработки персональных данных работников;

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

– работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Вопрос № 2. Хранение, использование и передача персональных данных работника

Законодатель относит персональные данные работников к конфиденциальной информации, поэтому работодателю необходимо обеспечить все условия для их хранения и правильного использования в соответствии с требованиями ТК РФ и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ).

Персональные данные работника содержатся в трудовых книжках и в первичной учетной документации. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Правительство Российской Федерации постановлением от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»[1] утвердило Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланка трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. В соответствии с этим постановлением Минтруд Российской Федерации 10 октября 2003 г. утвердил Инструкцию по заполнению трудовых книжек[2].

Работодатель обеспечивает хранение первичной учетной документации по учету труда и его оплате в организации, к которой относятся документы по учету кадров и документы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 16, ст. 1539.

[2] Российская газета. – 2003. – № 235. – 19 нояб.

Задача защиты персональных данных работников требует установления порядка их хранения и использования в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, в которых регламентируется и конкретизируется деятельность различных органов и организаций, должностных лиц, работодателей и отдельных работников. Требования защиты персональных данных работников содержатся также в уставах, положениях и инструкциях некоторых органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, в локальных нормативных актах организаций, в том числе в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, положениях о персонале и т. д.

В соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны. Поэтому в трудовые договоры с соответствующими работниками включается условие о неразглашении конфиденциальной информации о персональных данных работников, связанной с выполнением ими своих должностных обязанностей.

Сроки хранения различных документов с персональными данными работников определены в ряде законодательных и нормативных правовых актов.

Статья 230 ТК РФ определяет, что второй экземпляр акта о несчастном случае на производстве вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществлявшим по решению комиссии учет данного несчастного случая, т. е. в организации по месту работы (учебы, службы) пострадавшего.

Налоговым законодательством возлагается на налогоплательщиков обязанность по обеспечению сохранности документов, необходимых для исчисления и уплаты налогов, а также документов, подтверждающих полученные доходы и расходы, уплаченные (удержанные) налоги в течение четырех лет[1].

Конкретные сроки хранения многих типовых документов установлены центральным архивным органом страны, в частности, определены в Перечне типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций с указанием сроков хранения[2] (далее – Перечень).

Перечнем хранение документов предусмотрено, как правило, от 5 до 75 лет. Максимальный срок хранения предусмотрен для личных дел и лицевых счетов работников, а минимальный (5 лет) – для хране-

---

[1] Пункт 8 ст. 23 Налогового кодекса Российской Федерации // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 52 (ч. 1), ст. 6991.

[2] Федеральный закон от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 43, ст. 4169.

ния документов на выдачу заработной платы, пособий, гонораров, материальной помощи и других выплат; доверенностей на получение денежных сумм и товарно-материальных ценностей; документов о выплате пособий, оплате листов нетрудоспособности и др.

В Трудовом кодексе Российской Федерации определены основные требования, предъявляемые к работодателю при передаче персональных данных работника другим лицам и организациям. Главный принцип здесь состоит в том, что передача персональных данных работника другим организациям возможна только при письменном согласии работника. Исключения составляют следующие случаи: когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника; если это установлено федеральными законами.

В соответствии с законодательством Российской Федерации организации обязаны представлять документированную информацию, в частности, органам государственной власти, следственным, судебным, налоговым, статистическим и другим органам. Так, согласно Федеральному закону от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»[1] (далее – Закон об индивидуальном учете в системе пенсионного страхования) работодатели представляют в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о работающих у них застрахованных лицах и сведения об уплачиваемых страховых взносах на основании данных бухгалтерского учета, а сведения о страховом стаже – на основании приказов и других документов по учету кадров.

Работники, которым в установленном законом порядке переданы сведения о персональных данных работника, обязаны не допускать их разглашения. В случае нарушения этого правила, когда сведения, составляющие врачебную, семейную и другую тайну, становятся достоянием других лиц, виновные несут за это ответственность.

Вопрос № 3. Права работников по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

– полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

– свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 14, ст. 1401.

– определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

– требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных;

– доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

– обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Согласно Закону о персональных данных субъект персональных данных имеет право на доступ к своим персональным данным. Доступ предоставляется оператором при обращении либо при получении запроса субъекта персональных данных или его законного представителя.

В соответствии с законодательством работники имеют право на доступ к документированной информации о них, на уточнение этой информации в целях обеспечения ее полноты и достоверности, имеют право знать, кто и в каких целях использует или использовал эту информацию.

Работник может требовать внесения изменений и дополнений в трудовую книжку и другие документы, содержащие его персональные данные. При массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Установление факта работы, сведений о профессии (должности) и периодах работы в данной организации осуществляется комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справка, профсоюзный билет, расчетная книжка и т. п.), а в случае их отсутствия – на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной с ним деятельности в одной организации или в одной системе.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой, включая копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, об увольнении с работы, выписку из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.

В соответствии со ст. 14 Закона об индивидуальном учете в системе пенсионного страхования каждый гражданин имеет право получить бесплатно один раз в год в органах Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства или работы сведения, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете; получить бесплатно у работода-

теля копию сведений о себе, представленных работодателем в Пенсионный фонд Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета.

Государственные служащие имеют право знакомиться с материалами своего личного дела, включая отзывы о своей деятельности и другими документами до внесения их в дело.

Вопрос № 4. Ответственность за нарушение норм и правил, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников

За нарушение правил и норм, защищающих персональные данные работников предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность. В зависимости от того, насколько противоправные действия работника представляют общественную опасность, определяется вид и мера ответственности.

За нарушение работником установленного порядка работы с конфиденциальными данными работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Наряду с федеральными законами в случае нарушения норм, которые регулируют обработку и защиту персональных этих работников, предусмотрена ответственность в уставах и положениях о дисциплине.

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях[1] предусмотрены различные меры взыскания для лиц, нарушивших установленные правила работы с информацией:

– за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц – от пятисот до одной тысячи рублей; на юридических лиц – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;

---

[1] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256. – 31 дек.

– за разглашение информации с ограниченным доступом предусмотрено наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

В случае нарушения установленного законодательством порядка защиты персональных данных работника предусмотрена также материальная ответственность. Материальная ответственность применяется в случае причинения прямого действительного ущерба. Размер возмещения ущерба зависит от вида материальной ответственности субъекта трудового права. Она может быть полной и ограниченной. Полная материальная ответственность возмещается в полном объеме причиненного ущерба, т. е. полностью. Ограниченная материальная ответственность возмещается в пределах среднего месячного заработка субъекта.

Уголовным кодексом Российской Федерации[1] предусматривается ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни, незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до двух лет.

При нарушении тайны переписки, различных видов сообщений (почтовых, телеграфных и иных), а также телефонных переговоров граждан виновный наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей, обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года.

Вопрос № 5. Персональные данные сотрудников органов внутренних дел, ведение их личных дел и документов учета сотрудников

В органах внутренних дел большое значение уделяется вопросу защиты персональных данных сотрудников, а также лиц, поступающих на службу. Ведутся личные дела, банки данных о сотрудниках, документы учета, содержащие персональные данные сотрудников, сведения об их служебной деятельности, а также персональные данные членов семей сотрудников и граждан. Такие же ведутся банки данных, в которых содержатся персональные данные лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел.

---

[1] Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 25, ст. 2954.

В органах внутренних дел принят ряд документов, определяющих порядок организации работы по централизованному учету персональных данных сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации и ведению его личного дела.

Централизованный учет персональных данных сотрудника осуществляют кадровые подразделения. Учет ведется постоянно по каждому сотруднику пофамильно на основании личных номеров, присваиваемых сотрудникам.

Документами учета сотрудника являются:

– алфавитная карточка;

– служебная карточка;

– штатно-должностная книга;

– карточка пономерного учета;

– карточка сотрудника, имеющего специальное звание высшего начальствующего состава;

– карточка сотрудника, награжденного государственными наградами Российской Федерации[1].

В органах внутренних дел при получении, обработке, использовании, хранении и передаче персональных данных сотрудников соблюдаются следующие требования:

– проверка достоверности персональных данных, полученных от самого сотрудника осуществляется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальным органом, подразделением с участием иных федеральных государственных органов;

– запрещается получать данные о политических, религиозных убеждениях, сведения о частной жизни сотрудника. Запрещается также приобщать эти сведения к личному делу сотрудника органов внутренних дел.

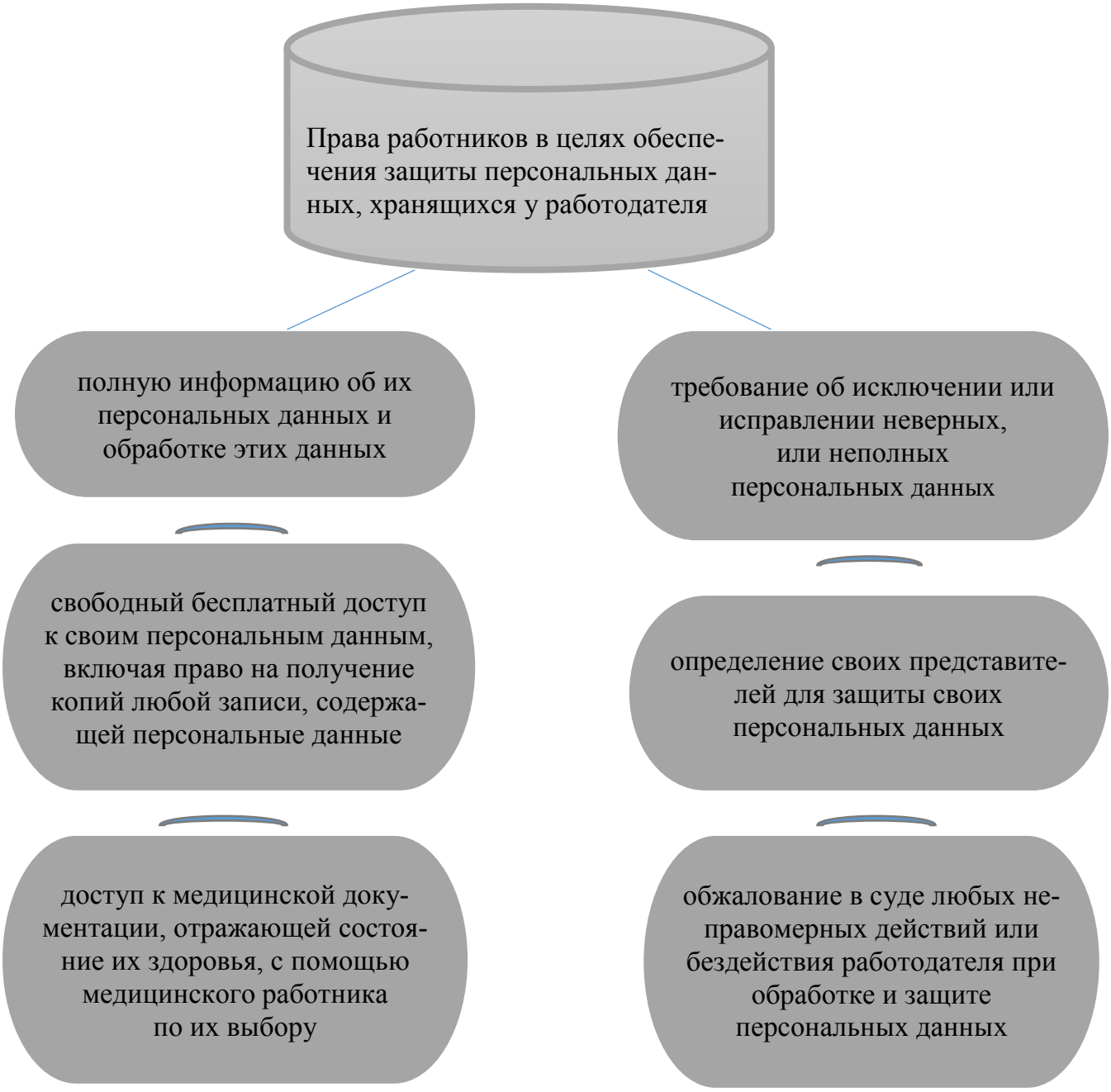
[1] Приказ МВД России от 28 апреля 2014 г. № 381 «О некоторых вопросах централизованного учета персональных данных сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, граждан Российской Федерации, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. – 2014. – № 175. – 6 авг.

Структурно-логические схемы

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

- Все персональные данные работника следует получать у него самого
- Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны
- Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области
- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности
- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных


Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя
полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных
свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные
доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору
требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных
определение своих представителей для защиты своих персональных данных
обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите персональных данных


Персональные данные
Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника
Обработка персональных данных
Обработка персональных данных – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника

Тематика рефератов, докладов и сообщений

1. Понятие персональных данных и общие требования, предъявляемые к обработке и защите этих данных.

2. Права работников по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя.

3. Ответственность за нарушение норм и правил, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

4. Право сотрудников органов внутренних дел на защиту своих персональных данных.

5. Ведение их личных дел и документов учета сотрудников.

Дополнительная литература

1. Газизов Р. Р. Теоретико-методологические основы правовой защиты персональных данных в Российской Федерации и за рубежом // Юридический мир. – 2015. – № 7.

2. Говоров В. Персональные данные – защита, хранение, учет, обезличивание // Кадровый вопрос. – 2014. – № 5.

3. Гладышева И. Закон о защите персональных данных – возможно ли выполнение его требований? // Кадровый вопрос. – 2015. – № 3.

4. Ильина М. Защита персональных данных // Кадровый вопрос. – 2015. – № 4.

5. Семенихин В. Защита персональных данных. Административная и уголовная ответственность // Финансовая газета. – 2016. – № 29.

6. Савельева С. Персональные данные под охраной // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 49.

7. Буркова А. Ю. Пути совершенствования законодательства и практики о персональных данных // Право и экономика. – 2016. – № 10.

8. Буркова А. Ю. Определение понятия «персональные данные» // Право и экономика. – 2015. – № 4.

9. Маслова А. Как хранить персональные данные? // Трудовое право. – 2017. – № 1.

10. Али М. Персональные данные: обязанности и ответственность оператора // ЭЖ-Юрист. – 2017. – № 12.

Т е м а IX. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Вопросы для изучения

1. Понятие, виды и правовое регулирование рабочего времени.
2. Сокращенное и неполное рабочее время, порядок его установления.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени.
5. Служебное время сотрудников органов внутренних дел.

Методические рекомендации

Рассматривая первый вопрос темы, важно усвоить понятие рабочего времени и знать его виды, для чего необходимо изучить ст.ст. 91–93 ТК РФ.

Поскольку рабочее время выступает в качестве измерителя затраченного труда, то основная задача его правового регулирования состоит в установлении предельной продолжительности труда работника. Трудовой кодекс Российской Федерации (ч. 2 ст. 91) устанавливает, что *нормальная* продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При изучении второго вопроса необходимо усвоить понятие и порядок установления, *сокращенного и неполного* рабочего времени (ст.ст. 92, 93 ТК РФ).

Изучая третий вопрос темы, следует обратить внимание, что ТК РФ предусматривает возможность выполнения *работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени* в виде *сверхурочной работы* и работы на условиях *ненормированного рабочего дня.* В данном случае необходимо внимательно изучить ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

При подготовке ответа на четвертый вопрос семинарского занятия важно знать и другую составляющую рабочего времени – *режим рабочего времени.* Необходимо раскрыть понятие режима рабочего времени, его элементы, виды, порядок установления, а также выделить основные характеристики используемых режимов.

Завершая изучение темы, важно уяснить установленное для сотрудников органов внутренних дел понятие служебного времени, его виды, продолжительность и особенности регулирования, для чего необходимо обратиться к ст. 53 Закона о службе в ОВД.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие, виды и правовое регулирование рабочего времени

Как известно, общественно полезная трудовая деятельность человека весьма разнообразна. Это может быть не только работа по трудовому договору, но и предпринимательская, творческая деятельность, выполнение работ по гражданско-правовым договорам, уход за детьми, работа на своем приусадебном участке и т. д. Поскольку любая работа протекает в условиях реального времени, то в качестве общего для всех видов трудовой деятельности измерителя количества затраченного труда используется правовая категория *рабочее время.*

Однако, право не может, да и не ставит своей целью регулировать все время, посвященное общественно полезному труду. Так, например, индивидуальный предприниматель сам организует свой труд и сам определяет, сколько времени он будет работать и сколько отдыхать. Правовая регламентация рабочего времени необходима там, где трудовые отношения протекают в общественной организации труда, где работа осуществляется по трудовому договору в условиях, регламентированных Правилами внутреннего трудового распорядка.

В ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время определено как *время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.* Из данного определения видно, что в правовое понятие рабочего времени включаются, во-первых, время непосредственного исполнения работниками своих трудовых обязанностей, и во-вторых, отдельные периоды времени не связанные с выполнением работы, но которые в соответствии с законодательством включаются в рабочее время. Например, в соответствии со ст. 109 ТК РФ к рабочему времени относятся специальные перерывы для обогревания и отдыха работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях.

Законодательное регулирование рабочего времени является одной из юридических гарантий права граждан на отдых закрепленной в ч. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации. Поэтому нормы рабочего времени неразрывны с нормами о времени отдыха и образуют единый институт трудового права.

Методы регулирования рабочего времени и времени отдыха являются взаимосвязанными, поэтому регулирование рабочего времени и времени отдыха может осуществляться на федеральном, региональном, местном и локальном уровнях. Следует подчеркнуть, что на федеральном уровне трудовым кодексом установлены минимальные гарантии, как продолжительности рабочего времени, так и времени отдыха. На региональном, местном и локальном уровнях регулирование рабочего времени и времени отдыха возможно лишь в том случае, если соответствующими нормативными актами положение работников улучшается.

Помимо федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, нормы о рабочем времени могут содержаться и в иных актах. Это могут быть указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов власти, органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты. В качества примера можно привести:

– постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»[1];

– приказ Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»[2];

– приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»[3].

Установленные в трудовом кодексе виды рабочего времени можно классифицировать в зависимости от продолжительности рабочего времени и порядка его установления.

Исходя из продолжительности рабочего времени в трудовом кодексе выделяют три вида рабочего времени:

1) нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91);

2) сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92);

3) неполное рабочее время (ст. 93).

---

[1] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 30.12.2014).

[2] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 15.06.2016).

[3] Российская газета. – 2004. – № 248. – 10 нояб.

Законодательство устанавливает не только предельно допустимую продолжительность рабочего времени в течение недели, но и ограничивает продолжительность ежедневной работы или смены.

Продолжительность ежедневной работы (смены) установлена ст. 94 ТК РФ и не может превышать для работников:

– в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;

– в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

– обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

– для инвалидов продолжительность ежедневной работы определяется в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1–3 ст. 92 ТК РФ:

– при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает случаи, при которых *продолжительность работы ограничивается или уменьшается на один час.* Следует отметить, что в данном случае законодатель говорит не о сокращении рабочего времени, как правовой категории, а об уменьшении и ограничении продолжительности рабочего дня. Так, в соответствии со ст. 95 ТК РФ *продолжительность рабочего дня или смены*, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время. В соответствии со ст. 96 ТК РФ, ночным временем в трудовом праве является время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

К работе в ночное время *не допускаются:* беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, а также другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста

могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников установлен ч. 6 ст. 96 ТК РФ.

Вопрос № 2. Сокращенное и неполное рабочее время, порядок его установления

В соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ *нормальная продолжительность рабочего времени* не может превышать 40 часов в неделю. Это общая максимальная продолжительность рабочего времени, установленная для работников организаций независимо от их организационно-правовых форм и продолжительности рабочей недели. Таким образом, нормальная продолжительность рабочего времени – это установленная законом норма рабочего времени, которая не может быть увеличена даже по соглашению сторон трудового договора. Необходимо отметить, что такая же продолжительность служебного времени установлена ч. 2 ст. 53 Закона о службе в ОВД.

Устанавливая продолжительность рабочего времени, законодатель принимает во внимание условия, в которых протекает труд, характер работы, состояние здоровья, возраст работника, физиологические особенности женского организма и другие факторы. С учетом указанных обстоятельств, для отдельных категорий работников, а также для определенных условий труда законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ, *сокращенная продолжительность рабочего времени* устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Важно отметить, что на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой ст. 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Наряду с работниками, указанными в ст. 92 ТК РФ, сокращенное рабочее время устанавливается:

– педагогическим работникам образовательных учреждений – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

– медицинским работникам – не более 39 часов в неделю;

– женщинам, работающим в сельской местности – не более 36 часов в неделю (Постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)[1];

– работникам, занятым на работах с химическим оружием, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 24 часа в неделю на работах, относящимся к I группе работ с химическим оружием и 36 часов в неделю на работах, относящимся ко II группе работ с химическим оружием (ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»[2]).

Кроме указанных случаев, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться локальными актами организации за счет собственных средств и для других работников.

Неполное рабочее время – это часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая по соглашению между работни-

---

[1] Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 24, ст. 287.

[2] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 15.10.2014).

ком и работодателем в виде *неполного рабочего* дня или *неполной рабочей недели* с оплатой пропорционально отработанному времени или по количеству изготовленной продукции.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Инициатива об установлении неполного рабочего времени, его изменении или отмене может исходить как от работника, так и от работодателя. Законом предусмотрено три случая, когда при наличии просьбы работника, работодатель не вправе отказать работнику в установлении неполного рабочего времени. Так, в частности, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

1) беременной женщины;

2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет);

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

Условие о неполном рабочем времени с конкретной его продолжительностью указывается в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему и оформляется приказом (распоряжением) работодателя, однако сведения об установлении работнику неполного рабочего времени в его трудовую книжку не заносятся.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Вопрос № 3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Статья 97 ТК РФ, предоставляет право работодателю привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника. Такое право предоставляется работодателю в двух случаях:

– для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

– если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Предоставляя работодателю право для привлечения работников к сверхурочным работам, законодатель устанавливает, как основания проведения сверхурочных работ, так и порядок привлечения к сверхурочным работам:

– когда для привлечения работника *требуется его письменное согласие*;

– когда для привлечения работника *не требуется его согласия*;

– когда для привлечения работника *требуется не только его письменное согласие, но и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

Таким образом, привлечение работника к сверхурочной работе, в зависимости от обстоятельств может осуществляться как с письменного согласия работника, так и без его согласия, а также при одновременном наличии и согласия работника и обязательного учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Вопрос № 4. Режим и учет рабочего времени

Режим рабочего времени

Под режимом рабочего времени понимается порядок распределения времени работы в течение суток, недели, месяца и другого календарного периода. Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Содержание режима рабочего времени включает в себя:

– продолжительность рабочей недели (5-ти или 6-ти дневная);

– продолжительность ежедневной работы (смены);

– время начала и окончания работы;

– работу с ненормированным рабочим днем для отдельных работников;

– время нала и окончания перерывов в работе;

– число смен с сутки;

– чередование рабочих и нерабочих дней.

Существование основных видов рабочего времени, о которых было сказано выше подтверждается режимом рабочего времени, который устанавливается как в целом в организации, так и отдельным работникам.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает следующие режимы рабочего времени:

– *ненормированный рабочий день* – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101);

– *работа в режиме гибкого рабочего времени*. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (ст. 102):

– *сменная работа* – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103);

– *разделение рабочего дня на части.* На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня

(смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105).

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

Учет рабочего времени

Учет рабочего времени позволяет определить, отработал ли работник установленную норму труда в рабочих часах. Различают три основных вида учета рабочего времени:

– поденный (ежедневный);

– недельный (еженедельный);

– суммированный.

Поденный учет применяется в случае, когда учетный период равен рабочему дню и его продолжительность полностью отрабатывается в тот же рабочий день.

Недельный учет применяется в случае, когда каждую неделю отрабатывается установленная норма рабочего времени, т. е. 40, 36 или 24 часов в неделю.

Суммированный учет рабочего времени применяется при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Такой вид учета рабочего времени применяется на непрерывно действующих предприятиях, на железнодорожном, водном транспорте и т. д.

Учетный период составляет месяц, квартал, полугодие и не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с ч. 4 ст. 101 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Вопрос № 5. Служебное время сотрудников органов внутренних дел

Регулирование служебного времени сотрудников органов внутренних дел основано на нормах рабочего времени выработанных трудовым законодательством которые применяются к служебным правоот-

ношениям сотрудников органов внутренних дел с учетом специфики обусловленной их служебной деятельности. В настоящее время вопросам регулирования служебного времени, а также режиму служебного времени сотрудников органов внутренних дел посвящены ст.ст. 53–54 Закона о службе в ОВД. Данным законом определены понятие служебного времени, его нормальная продолжительность, в том числе и для сотрудника женского пола, условия установления сокращенного служебного времени, ненормированного служебного дня и другие особенности служебного времени.

Так, в соответствии со ст. 53 указанного закона:

1. *Служебное время* – период времени, в течение которого сотрудник органов внутренних дел в соответствии с правилами внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, должностным регламентом (должностной инструкцией) и условиями контракта должен выполнять свои служебные обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел относятся к служебному времени.

2. *Нормальная продолжительность служебного времени* для сотрудника органов внутренних дел *не может превышать 40 часов в неделю*, а для сотрудника женского пола, проходящего службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, – 36 часов в неделю. Для сотрудника устанавливается пятидневная служебная неделя.

3. Для сотрудника органов внутренних дел, *замещающего должность педагогического работника* образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, нормальная продолжительность служебного времени устанавливается в соответствии с Законом о службе в ОВД.

4. Для сотрудников органов внутренних дел, *проходящих службу во вредных условиях,* устанавливается сокращенное служебное время – не более 36 часов в неделю. Перечень (список) должностей в органах внутренних дел, по которым устанавливается сокращенное служебное время, а также порядок и условия прохождения сотрудниками службы во вредных условиях утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

5. *Ненормированный служебный день* устанавливается для сотрудников органов внутренних дел, замещающих должности руководителей (начальников) из числа должностей старшего и высшего начальствующего состава. Приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руково-

дителя *может устанавливаться ненормированный служебный день* для сотрудников, замещающих иные должности, определяемые перечнем должностей в органах внутренних дел, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Сотрудникам, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с ч. 5 ст. 58 Закона о службе в ОВД.

6. Сотрудник органов внутренних дел в случае необходимости может привлекаться к выполнению служебных обязанностей *сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени*, а также *в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни* в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. В этом случае сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае, если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация.

7. Продолжительность служебного дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

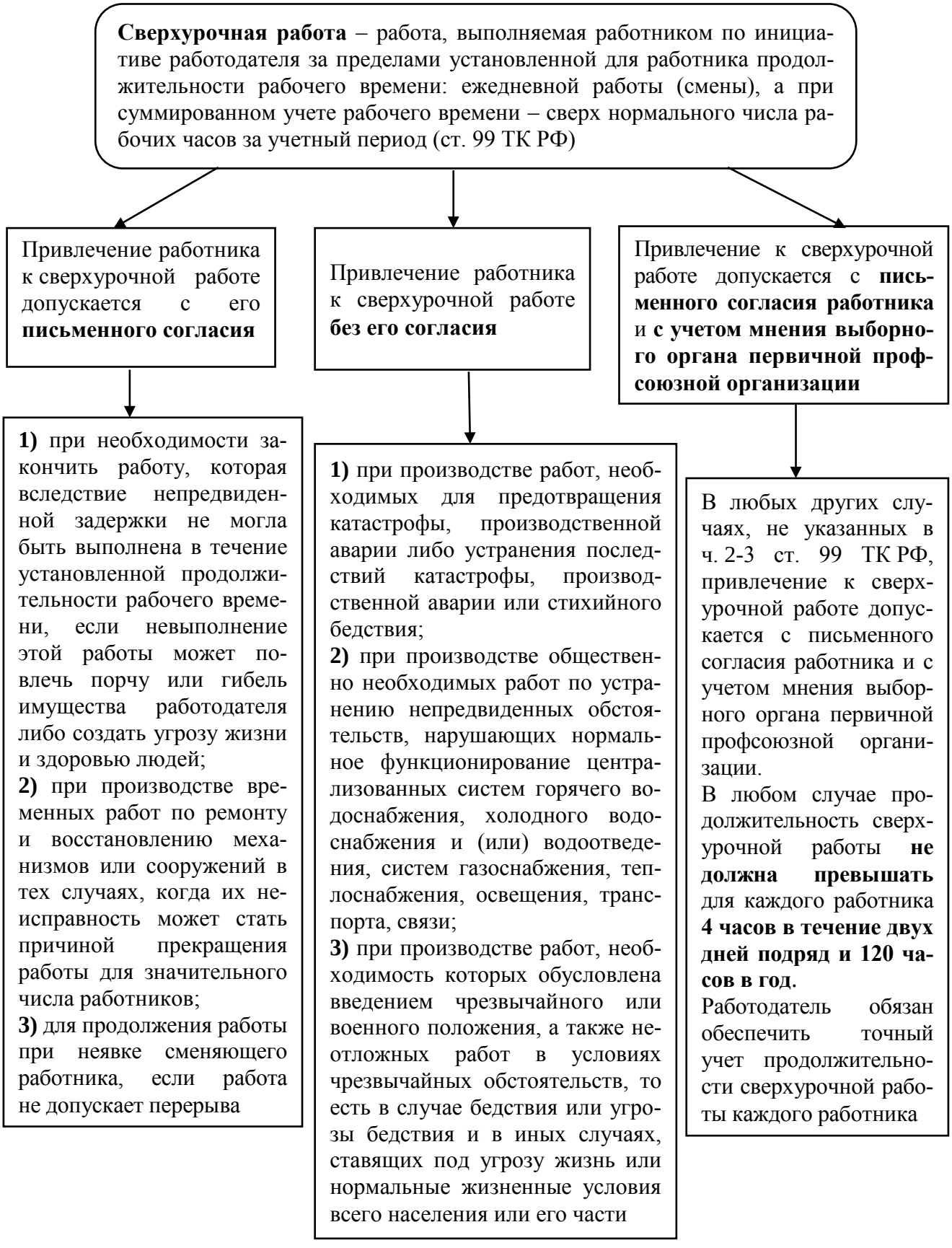
8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится в порядке, определяемом трудовым законодательством.

9. *Продолжительность служебного времени* сотрудника органов внутренних дел *в дневное и ночное время одинакова*.

Режим служебного времени сотрудников органов внутренних дел устанавливается в соответствии со ст. 54 Закона о службе в ОВД.

Режим служебного времени сотрудника органов внутренних дел устанавливается правилами внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения. *Особенности режима служебного времени* сотрудника могут определяться законодательством Российской Федерации, должностным регламентом (должностной инструкцией) и контрактом. Важно подчеркнуть, что в соответствии со ст. 53 указанного закона для сотрудника устанавливается пятидневная служебная неделя.

Структурно-логические схемы





Тематика рефератов, докладов и сообщений

1. Понятие, виды и правовое регулирование рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа: понятие, продолжительность, основания и порядок привлечения работников. Компенсация за сверхурочную работу.
4. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
5. Служебное время сотрудников органов внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Егоров В. Режим неполного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. – 2015. – № 21.
2. Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое право. – 2015. – № 6.
3. Егоров В. Тонкости ненормированного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. – 2017. – № 15.
4. Сувернева А. И. Особенности ненормированного рабочего дня // Отдел кадров коммерческой организации. – 2017. – № 1.
5. Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография / науч. ред. Ю. В. Васильева. – Пермь : ПГНИУ, 2016. – 128 с.

Т е м а X. **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Отпуска: понятие, виды продолжительность и целевое назначение отпусков.
3. Порядок предоставления, разделения, продления и перенесения основного очередного оплачиваемого отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.
4. Понятие и виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел.

Методические рекомендации

Подготовку ответа на первый вопрос темы следует начать с анализа закрепленных Конституцией Российской Федерации (ч. 5 ст. 37) прав и гарантий граждан на отдых и уяснения понятия *времени отдыха* (ст. 106 ТК РФ). Определив понятие времени отдыха, необходимо кратко охарактеризовать его виды.

Ответ на второй вопрос семинарского занятия предполагает подробное рассмотрение видов, продолжительности и целевого назначения отпусков.

Особое внимание следует уделить вопросам предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (третий вопрос). Необходимо знать порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления его продолжительности, возможности разделения на части, продления и перенесения на другое время, а также замены отпуска денежной компенсацией.

Необходимо дать понятие времени отдыха сотрудников органов внутренних дел, знать виды времени отдыха, уметь их раскрыть (четвертый вопрос).

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и виды времени отдыха

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

Трудовой кодекс не регламентирует порядок использования времени отдыха – это прерогатива самого работника, он лишь определяет общие правила его предоставления в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года.

Время отдыха используется работником для удовлетворения своих личных потребностей, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, развития личности, участия в различных сферах общественной и культурной жизни, реализации гражданских, политических прав и свобод.

Основными видами времени отдыха являются:

– **перерывы в течение рабочего дня (смены).** Всем работникам в течение рабочего дня (смены) должны предоставляться перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

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

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК РФ) на отдельных видах работ в течение рабочего времени. Эти перерывы обусловлены технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

– **ежедневный (междусменный) отдых.** Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве вида времени отдыха закрепляет ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Нормы, регулирующие его продолжительность, порядок предоставления и т. д. в ТК РФ отсутствуют. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и зависит от продолжительности рабочего времени. По сложившейся практике режим работы в организации устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вме-

сте со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определяется специальными нормативными правовыми актами. Например, согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133[1], продолжительность периодов времени между временем несения вахт и выполнения судовых работ не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе должен быть не менее 8 часов непрерывного отдыха; при работе экипажей по бригадному методу обслуживания судов – не менее 6 часов. Продолжительность остальных перерывов перед заступлением на ходовую вахту должна составлять не менее 4 часов;

– **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Еженедельный непрерывный отдых исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы в следующий после выходного день. Конкретная продолжительность такого отдыха зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня. Так, если работник при шестидневной работе в субботу заканчивает работу в 14 часов, а в понедельник приступает к работе в 8 часов утра, то его непрерывный отдых составит 42 часа.

Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, закрепленная в ст. 110 ТК РФ, должна соблюдаться всеми работодателями при установлении режима работы, включая график сменности в организациях с непрерывным производством.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность непрерывного отдыха может быть в отдельные недели уменьшена по сравнению с той, которая установлена в Трудовом кодексе Российской Федерации. Однако в среднем эта норма за учетный период должна соблюдаться.

---

[1] Приказ Минтранса Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. – 2003. – № 181. – 11 сент.

Всем работникам предоставляются выходные дни, когда они свободны от выполнения трудовых обязанностей.

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

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

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

В организациях (у работодателей), имеющих особый характер работы, выходные дни могут предоставляться (использоваться) с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха. Например:

1. Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Эти дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата этих дней производится в размере среднего заработка в порядке, установленном федеральными законами.

Работающим в сельской местности женщинам по их письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Такой выходной день предоставляется женщине независимо от наличия или отсутствия у нее детей.

2. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов (эритроциты, лейкоциты, тромбоциты, плазма) работнику предоставляется дополнительный день отдыха, а также за ним сохраняется средний заработок.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови;

– **нерабочие праздничные дни.** Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

Субъекты Российской Федерации, учитывая национальные и культурные особенности региона, могут устанавливать на своей территории другие праздничные нерабочие дни. Одним из таких праздников является 7 января – Рождество Христово. Республики, входящие в состав Российской Федерации, могут объявлять нерабочим днем религиозные праздники других конфессий. Это полностью соответствует ст. 28 Конституции Российской Федерации, которая гарантирует каждому гражданину свободу вероисповедания.

Помимо общеустановленных нерабочих праздничных дней существуют профессиональные праздники (День металлурга, День учителя, День строителя и др.). Если такие праздники приходятся на рабочие дни, то освобождение от работы по трудовому законодательству не предусмотрено, за исключением случаев, когда выходной день предусмотрен коллективным договором, приказом (распоряжением) работодателя.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации или работы в силу необходимости обслуживания населения, а также в связи с неотложными ремонтными и погрузочно-разгрузочными работами).

В Трудовом кодексе Российской Федерации перечислены случаи, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия (предотвращение производственной аварии, предотвращение катастрофы, стихийного бедствия, несчастных случаев и др.).

Работники творческого труда и профессиональные спортсмены привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положения ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации не применяются в отношении работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных

ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований – чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года[1];

– **отпуска**. В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков:

1) ежегодный оплачиваемый отпуск;

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;

– работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Вопрос № 2. Отпуска: понятие, виды продолжительность и целевое назначение отпусков

Конституция Российской Федерации закрепляет право работающего гражданина на оплачиваемый ежегодный отпуск.

Ежегодный отпуск – это закрепленный законодательством непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Целью предоставления отпуска является отдых и восстановление сил.

Трудовым законодательством установлены ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Эта величина является минимальной.

---

[1] Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 23, ст. 2866.

В коллективном договоре, трудовом договоре может быть предусмотрено предоставление ежегодного отпуска большей продолжительности.

Отпуск более 28 календарных дней называется удлиненным основным отпуском и предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым Кодексом Российской Федерации удлиненный основной отпуск предоставлен работникам моложе 18 лет, педагогическим работникам образовательных учреждений, муниципальным служащим за выслугу лет (продолжительностью не более 15 календарных дней и др).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В данном случае речь идет о работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. В соответствии с законодательством условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда должны быть отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

– работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней; в остальных районах Севера – 8 календарных дней);

– работникам, имеющим особый характер работы. Этот отпуск предоставляется работникам, чей труд связан с особенностями выполнения работы. Минимальная продолжительность, условия предоставления, а также перечень категорий работников определяется Правительством Российской Федерации;

– работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпуска (не менее трех календарных дней) определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Вопрос № 3. Порядок предоставления, разделения, продления и перенесения основного очередного оплачиваемого отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Трудовой кодек Российской Федерации определяет периоды работы, которые дают работнику право на ежегодный отпуск:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

– время ежегодного оплачиваемого отпуска;

– нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие дни отдыха;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы не включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;

– время отпусков по уходу за ребенком.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев его непрерывной работы у работодателя. Но из данного правила есть исключения. Отпуск может быть предоставлен и до истечения полугода непрерывной работы:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (предоставление такого отпуска осуществляется лишь по заявлению женщины);

– работникам в возрасте до 18 лет (им предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Работа при сокращенном рабочем времени не отражается на продолжительности предоставляемого отпуска);

– работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

– при работе по совместительству (предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Для оформления отпуска совместителю следует представить копию приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы);

– в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам ежегодный отпуск предоставляется мужу по его желанию независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (этот от-

пуск предоставляется независимо от стажа непрерывной работы мужа у данного работодателя);

– одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (предоставление отпуска обусловлено необходимостью осуществления длительного ухода за больным ребенком, в том числе в период пребывания его в санатории в рамках предусмотренной индивидуальной программы реабилитации инвалида);

– в других случаях.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен работодателем на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей и др. случаях. Отпуск переносится по письменному заявлению работника, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска (оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала), либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска (менее чем за две недели).

В исключительных случаях (нарушение нормального хода работы организации, индивидуального предпринимателя вследствие отсутствия работника) допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. В данном случае отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это правило не распространяется на беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, на работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопрос № 4. Понятие и виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел

В соответствии со ст. 11 Закона о службе в ОВД сотрудники имеют право на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Время отдыха – время, в течение которого сотрудник органов внутренних дел свободен от выполнения служебных обязанностей.

Для сотрудника органов внутренних дел устанавливаются следующие виды времени отдыха:

– перерыв в течение служебного дня;

– ежедневный отдых;

– выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

– нерабочие праздничные дни;

– отпуска.

Сотруднику органов внутренних дел предоставляются следующие виды отпусков с сохранением денежного довольствия:

1) основной отпуск;

2) дополнительные отпуска;

3) каникулярный отпуск;

4) отпуск по личным обстоятельствам;

5) отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

6) другие виды отпусков в случае, если их оплата предусмотрена законодательством Российской Федерации.

Основной и дополнительные отпуска сотруднику органов внутренних дел предоставляются ежегодно, начиная с года поступления на службу в органы внутренних дел.

Основной отпуск предоставляется ежегодно, его продолжительность составляет 30 календарных дней. Сотрудникам, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе в отдаленных местностях – 45 календарных дней.

Выходные и нерабочие праздничные дни (но не более 10 дней), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Сотруднику по его желанию разрешается разделить основной отпуск на две части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Время на проезд к месту проведения отпуска и обратно предоставляется один раз.

Сотрудники органов внутренних дел также имеют право на дополнительные отпуска. Это отпуск за:

– стаж службы в органах внутренних дел;

– выполнение служебных обязанностей во вредных условиях;

– выполнение служебных обязанностей в особых условиях;

– ненормированный служебный день.

Отпуск за стаж службы в органах внутренних дел предоставляется сотрудникам в календарном исчислении, исходя из расчета:

1) от 10 до 15 лет службы – 5 календарных дней;

2) от 15 до 20 лет службы – 10 календарных дней;

3) более 20 лет службы – 15 календарных дней.

Если сотрудник органов внутренних дел в текущем году не реализовал свое право на дополнительный отпуск за стаж службы, то отпуск предоставляется ему в удобное время в течение следующего календарного года.

Отпуск за выполнение служебных обязанностей в особых условиях предоставляется сотрудникам органов внутренних дел продолжительностью не более 10 календарных дней.

Отпуск за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях составляет не более 10 календарных дней.

Отпуск за ненормированный служебный день предоставляется сотрудникам органов внутренних продолжительностью не менее 3 и не более 10 календарных дней.

Часть основного отпуска сотрудника органов внутренних дел, превышающая 30 календарных дней, может быть по его желанию заменена денежной компенсацией в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Сотруднику органов внутренних дел женского пола, а также сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) и воспитывающему ребенка без матери (в случае ее смерти, лишения ее роди-

тельских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения по объективным причинам), предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном трудовым законодательством. На такого сотрудника в части, не противоречащей Федеральному закону о социальных гарантиях, распространяются социальные гарантии, установленные трудовым законодательством.

Сотруднику органов внутренних дел, замещающему должность педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, основной отпуск и дополнительный отпуск за стаж службы в органах внутренних дел предоставляются, как правило, в период каникулярных отпусков курсантов, слушателей, за исключением случая предоставления такому сотруднику путевки на лечение в иное время.

Предоставление сотруднику органов внутренних дел отпуска, соединение или разделение отпусков, продление или перенос отпуска, замена части отпуска денежной компенсацией и отзыв сотрудника из отпуска оформляются приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

Предоставляемые сотрудникам отпуска (как основной, так и дополнительный) могут быть продлены или перенесены на другой срок, определяемый руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем, с учетом пожеланий сотрудника в случае:

1) временной нетрудоспособности сотрудника;

2) выполнения сотрудником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от службы (работы);

3) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации либо приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

При наличии личных обстоятельств допускается продление либо перенос основного отпуска или дополнительного отпуска на срок не более 10 календарных дней.

Продление основного отпуска или дополнительного отпуска осуществляется также приказом руководителя при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для его продления.

Курсантам, слушателям, обучающимся по очной форме в образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, предоставляются зимний каникулярный отпуск продолжительностью 14 календарных дней и летний каникулярный отпуск продолжительностью 30 календарных дней, включая время проезда к месту проведения отпуска и обратно.

Отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью не более 10 календарных дней (без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно) предоставляется сотруднику органов внутренних дел в случае тяжелого заболевания или смерти близкого родственника сотрудника (супруга (супруги), отца, матери, отца (матери) супруга (супруги), сына (дочери), родного брата (родной сестры)), пожара или другого стихийного бедствия, постигшего сотрудника или его близкого родственника, а также в случае необходимости психологической реабилитации сотрудника и в других исключительных случаях.

Количество отпусков по личным обстоятельствам в течение календарного года не ограничивается.

Сотрудникам органов внутренних дел женского пола в соответствии с трудовым законодательством предоставляются отпуска по беременности и родам.

Сотрудникам органов внутренних дел предоставляются отпуска по уходу за ребенком, творческие отпуска, отпуска сотрудникам, совмещающим работу с получением образования, а также иные отпуска, установленные законодательством Российской Федерации.

Сотрудник органов внутренних дел может быть отозван из отпуска:

1) с его согласия, если отсутствие сотрудника на службе влечет за собой невозможность надлежащего осуществления федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальным органом, подразделением функций, установленных законодательством Российской Федерации;

2) без его согласия – в период действия военного или чрезвычайного положения, в период проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций.

Структурно-логические схемы

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

Основные виды времени отдыха

- перерывы в течение рабочего дня (смены)
- ежедневный (междусменный) отдых
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
- нерабочие праздничные дни
- отпуска

Нерабочие праздничные дни

- **1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы**
- **7 января – Рождество Христово**
- **23 февраля – День защитника Отечества**
- **8 марта – Международный женский день**
- **1 мая – Праздник Весны и Труда**
- **9 мая – День Победы**
- **12 июня – День России**
- **4 ноября – День народного единства**



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

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него

работникам в возрасте до восемнадцати лет

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев

лицам, работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе

по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-

и в других случаях

Виды отпусков сотрудников органов внутренних дел

основной отпуск

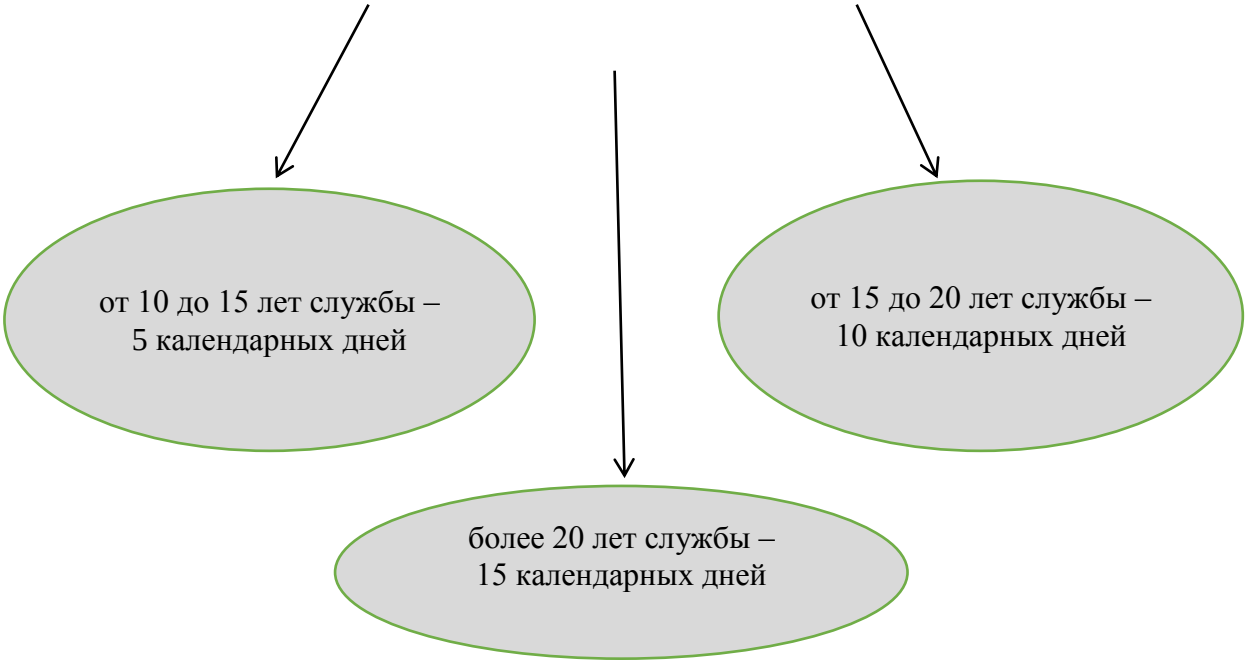
дополнительные отпуска

отпуск по личным обстоятельствам

каникулярный отпуск

отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел

другие виды отпусков в случае, если их оплата предусмотрена законодательством Российской Федерации



Тематика докладов, сообщений

1. Конституционные гарантии на отдых. Понятие и виды времени отдыха.
2. Отпуска: понятие, виды, продолжительность и порядок предоставления.
3. Дополнительные отпуска: основания и порядок их предоставления.
4. Порядок предоставления, разделения, продление и перенесение основного очередного оплачиваемого отпуска, замена его денежной компенсацией.
5. Понятие и виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Болдырева Н. Б. Компенсация неиспользованного отпуска во время работы // Отдел кадров коммерческой организации. – 2017. – № 3.
2. Колбасов В. В. Отпуска. – 4-е изд. перераб. и доп. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017.
3. Кокурина М. А. Оформляем работу в период отпуска по уходу // Главная книга. – 2017. – № 7. – С. 54–58.
4. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Труд женщин: особенности регулирования. – М. : Редакция «Российской газеты», 2015. – Вып. 3.

5. Суховская М. Г. «Обязательный» отпуск за свой счет: о чем умалчивает ТК РФ // Главная книга. – 2016. – № 19.

6. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации. – М. : Редакция «Российской газеты», 2016. – Вып. 8.

7. Тарасов В. Д. Больничный во время отпуска // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016. – № 11.

8. Юркина О. Отпуск по беременности и родам – что делать с правом, которым работник не хочет воспользоваться // Трудовое право. – 2016. – № 12.

9. Ющин В. П. Отпуск по уходу за ребенком для папы // Отдел кадров коммерческой организации. – 2017. – № 2.

10. Шаповал Е. А. Сокращение декретного отпуска по инициативе работницы // Главная книга. – 2017. – № 8.

Т е м а XI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие и значение подготовки и дополнительного профессионального образования работников.
2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Ученический договор, его виды, содержание и порядок заключения.
4. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Ответственность за неисполнение обязательств по ученическому договору.
5. Право сотрудников полиции на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Методические рекомендации

Приступая к изучению темы, важно знать, что в современных условиях конкурентной борьбы между предприятиями повышаются требования к качеству работы, производимых товаров и оказанию услуг. Указанные обстоятельства обуславливают повышенные требования и к профессиональной подготовке самих работников.

Одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, является их право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Это общее право конкретизировано в ст. 197 ТК РФ, которое реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. В тоже время, ч. 1 ст. 196 ТК РФ устанавливает, что необходимость этой подготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Важно помнить, что профессиональная подготовка, работников может производиться как непосредственно в организации, так и в соответствующих образовательных учреждениях. Конкретные формы, условия организации и проведения подготовки, профессионального обучения работников устанавливаются в коллективном договоре и соглашениях.

Особое внимание следует уделить ученическому договору. Обучающимся необходимо уяснить, что работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от производства. С этой целью следует изучить и проанализировать содержание ст. 198 ТК РФ, в соответствии с которой ученический договор может быть двух видов: гражданско-правовой и дополнительный к трудовому договору. Необходимо знать порядок

и сроки заключения ученических договоров, права и обязанности сторон, основания расторжения ученического договора, а также ответственность учеников за невыполнение условий ученического договора.

Кроме того, обучающимся необходимо изучить вопрос, регламентирующий право сотрудников полиции на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и значение подготовки и дополнительного профессионального образования работников

Рыночная экономика выдвигает принципиально новые требования к работникам (руководителям, специалистам, рабочим), к организации и содержанию их подготовки и дополнительному профессиональному образованию.

Эти обстоятельства серьезно влияют на структуру потребностей в кадрах в зависимости от их профессиональной подготовленности к работе, которую они могут или смогут выполнять. Многие организации испытывают недостаток в кадрах высокой квалификации (особенно рабочих), в молодежи, которая приходила бы на производство для приобретения профессии, дальнейшего совершенствования, повышения квалификации.

Актуальными задачами являются подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, обучение смежным и вторым профессиям рабочих, формирование предпринимательского корпуса с учетом экономических условий, российских традиций и мирового опыта.

Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»[1] (1975 г.) предусматривает, что каждый член организации принимает и развивает всесторонне скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью.

Правительством Российской Федерации в 2015 г. утверждена Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы[2]

---

[1] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1751–1754.

[2] Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 28.05.2015).

(далее – Программа), определяющая стратегические цели системы образования в Российской Федерации.

Программа должна будет продолжить начатые преобразования, призванные обеспечить переход от системы массового образования к непрерывному индивидуализированному образованию для всех.

Целью Программы является создание условий для эффективного развития российского образования, направленного на обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

В рамках Программы должны быть решены задачи, связанные с достижением высокого стандарта качества содержания и технологий на всех уровнях образования – профессиональном (включая высшее), общем и дополнительном, а также достижением качественно нового уровня развития молодежной политики, повышением доступности программ социализации учащихся и студентов для успешного их вовлечения в социальную практику.

Задачи, которые будут решаться в рамках Программы, носят межотраслевой характер и направлены на все уровни системы образования, в том числе на образовательные организации, находящиеся в разной ведомственной подчиненности.

Программой предусмотрена приоритетная поддержка субъектов Российской Федерации, расположенных в Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах, в Республике Крым и г. Севастополе, а также Калининградской области.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 утверждена государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы[1].

В результате реализации этой Программы ожидается внедрение целостной и сбалансированной системы процедур и механизмов оценки качества образования, реализуемых на федеральном и региональном уровнях.

В системе профессионального образования приоритетной является деятельность, направленная на повышение результативности деятельности образовательных организаций высшего образования с учетом их специализации, эффективное взаимодействие организаций высшего и среднего профессионального образования, и работодателей.

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 17, ст. 2058.

Министерством образования и науки Российской Федерации утвержден приказ от 1 июля 2013 г. № 499[1], которым определен порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Порядок является обязательным для организаций дополнительного профессионального образования, образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица).

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Организация осуществляет обучение по дополнительной профессиональной программе на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение, либо за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации.

Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Вопрос № 2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, является их право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Отношения, возникающие в связи с этим, всегда сопутствуют трудовым отношениям. Они являются предметом трудового права как отношения, непосредственно связанные с трудовыми, ибо

[1] Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» // Российская газета. – 2013. – № 190. – 28 авг.

с развитием научно-технического прогресса работник, чтобы не отстать от него, систематически должен развиваться, повышать свое профессиональное мастерство, квалификацию.

Так, согласно ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям.

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

Если работник состоит в трудовых отношениях с организацией, то право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

Таким договором является ученический договор, в котором и определяются условия профессиональной подготовки. В этот договор также могут быть включены условия, которые улучшают положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Таким образом, основаниями для возникновения у работника права на подготовку и дополнительное профессиональное образование является доказанность следующих юридически значимых обстоятельств. Во-первых, наличие инициативы работника, которая реализуется путем поступления в учебное заведение. В связи с чем у работодателя возникает обязанность по предоставлению работнику льгот и преимуществ, предусмотренных законодательством.

Во-вторых, таким обстоятельством является инициатива работодателя, которая реализуется путем издания локального акта о направлении работника для повышения квалификации. В этом случае работодатель за счет собственных средств предоставляет работнику дополнительные льготы, которые также предусмотрены законодательством.

В-третьих, указанные обстоятельства даны в действующем законодательстве, они могут быть дополнены в соглашениях, коллективном договоре, иных локальных актах организации, трудовом договоре.

В-четвертых, к числу рассматриваемых обстоятельств относится волеизъявление сторон трудового договора, которое реализуется путем заключения дополнительного договора. После чего условия профессионального обучения работника определяются на основании заключенного договора, который не должен противоречить действующему законодательству.

Для лица, ищущего работу (не состоящего в трудовом отношении с работодателем), обучение необходимой работодателю профессии осуществляется также на основе ученического договора, заключенного этим лицом и будущим работодателем.

Поскольку работнику принадлежит право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, он может проявить инициативу в постановке соответствующего вопроса перед работодателем. Рассматривая заявление работника, работодатель учитывает, как указанное право работника, так и потребности производства в кадрах определенных профессий и специальностей, определенного квалификационного уровня. При наличии потребности в кадрах той профессии, специальности, квалификации, которую хочет получить работник, работодатель обеспечивает реализацию указанного права непосредственно в организации либо в образовательном учреждении, создает работнику необходимые условия для успешного освоения изучаемой профессии, специальности, осваиваемой квалификации в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым и дополнительным (ученическим) договором.

По мере возможности профессиональное образование должно давать основные знания в области того занятия, к которому готовятся обучающиеся, и той отрасли, в которой они желают работать.

Вопрос № 3. Ученический договор, его виды, содержание и порядок заключения

Ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников у данного работодателя (ст. 1 ТК РФ).

Ученический договор – договор на профессиональное обучение в организации с будущим работником или с работником данной организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает две разновидности ученического договора:

1) договор с лицом, ищущим работу;

2) договор с работником данной организации (ч. 1 ст. 198).

Вторая разновидность ученического договора является дополнительным договором к трудовому договору.

Сторонами первой разновидности ученического договора являются ученик и обучающая организация – будущий работодатель.

Сторонами второй разновидности – ученик и обучающая организация–работодатель. Стороны второй разновидности ученического договора совпадают со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, а трудового договора – права и обязанности сторон по поводу труда.

Содержание ученического договора определено ст. 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать:

1) наименование сторон;

2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;

3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;

4) обязанность работника пройти обучение;

5) обязанность работника, в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору работодателем в течение срока, установленного ученическим договором;

6) срок ученичества;

7) размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Содержание ученического договора в течение срока его действия может быть изменено только по соглашению сторон (ч. 3 ст. 201 ТК РФ). В таком порядке может быть, например, изменен (уточнен) профиль подготовки и срок действия договора.

Срок действия ученического договора, т. е. его продолжительность, определяется периодом, необходимым для обучения профессии, специальности, освоения квалификации, обусловленной этим договором (ч. 1 ст. 200 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 11 Рекомендация № 88 Международной организации труда «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов»[1] продолжительность обучения должна определяться с учетом:

а) либо уровня квалификации, которая должна быть приобретена по окончании обучения;

б) либо необходимости подготовить взрослых как можно быстрее для использования их на производственной работе;

в) либо обоих вышеназванных факторов.

При разработке планов и программ обучения работников организации, включаемых в коллективный договор или прилагаемых к нему, необходимо определять ориентировочные сроки обучения по каждой профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор, как и трудовой договор, должен заключаться в письменной форме в двух экземплярах (ч. 2 ст. 200 ТК РФ). Один из них остается в обучающей организации, а другой передается ученику.

---

[1] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1015–1024.

Действие ученического договора начинается со дня, указанного в этом договоре, и продолжается в течение предусмотренного в нем срока (ч. 1 ст. 201 ТК РФ). Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днем его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней).

Невозможность для ученика проходить обучение по уважительным причинам (болезнь, удостоверенная медицинским документом, призыв на военные сборы и др.) служит основанием для продления срока действия ученического договора на время отсутствия ученика по причинам, признанным уважительными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 2 ст. 201 ТК РФ).

Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные организационные формы ученичества: индивидуальную, бригадную, курсовую и иные. Форму ученичества определяет обучающая организация.

При индивидуальном обучении ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в производственную бригаду, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации – член данной бригады. Необходимый теоретический курс ученик изучает, консультируясь с соответствующими специалистами организации.

Групповая (бригадная) форма обучения предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Курсовая форма подготовки кадров применяется при обучении сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

1) в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе организации или учебного комбината (пункта);

2) на рабочих местах организации в учебной группе под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника, инструктора производственного обучения.

Статья 203 ТК РФ рассматривает ученичество наравне с работой по трудовому договору, определяя продолжительность времени ученичества в течение недели. Оно не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работодатель имеет право (ст. 203 ТК РФ) по соглашению с работником полностью или частично освободить его от работы по трудовому договору.

Действующий ТК РФ устанавливает общий предел времени ученичества, не разделяя его на время теоретических занятий и приобретения практических навыков.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ). Тем самым ТК РФ устанавливает для работников дополнительные трудовые гарантии. Основная цель этих гарантий – не отвлекать обучающихся от главной задачи в период действия ученического договора.

Размер стипендии определяется ученическим договором и в значительной степени зависит от уровня оплаты труда по будущей профессии, специальности, квалификации. Однако он не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Размер стипендии может устанавливаться в абсолютных цифрах или в процентах от будущего заработка с постепенным поэтапным его повышением и приближением к оплате труда по приобретаемой профессии, специальности, квалификации.

Помимо стипендии выполненная на практических занятиях работа оплачивается ученикам по установленным расценкам (ч. 2 ст. 204 ТК РФ).

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (ст. 205 ТК РФ), что является весомым подтверждением того, что ученические отношения – часть предмета трудового права.

Распространение на учеников законодательства об охране труда означает необходимость соблюдения прав и обязанностей в этой области как работодателем, так и учеником.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются (ст. 206 ТК РФ).

Вопрос № 4. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Ответственность лица за неисполнение обязательств по ученическому договору

Лицами, успешно завершившими ученичество, считаются лица, освоившие полный курс теоретического и производственного обучения в процессе курсового, группового или индивидуального обучения и прошедшие итоговую аттестацию в форме квалификационного экзамена, сданного с положительным результатом.

Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений (ст. 74 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[1]).

Основное право ученика по окончании обучения предусматривается в ученическом договоре. Оно состоит в праве получить работу у обучившего его работодателя по профессии, специальности квалификации, полученной в результате обучения.

Право поступления на работу без испытательного срока принадлежит лицам, ищущим работу, заключившим ученический договор для приобретения профессии, специальности, квалификации, и реализуется после успешного окончания обучения путем заключения трудового договора с работодателем, у которого они проходили обучение.

В содержание ученического договора включаются обязательства ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение обусловленного этим договором срока по профессии, специальности, квалификации, полученной при обучении (ч. 1 ст. 199 ТК РФ). Без уважительной причины он не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ч. 2 ст. 207 ТК РФ).

Основаниями для освобождения гражданина от исполнения обязательств по трудоустройству являются[2]:

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 53 (ч. 1), ст. 7598.

[2] Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 48, ст. 6279.

а) наличие заболеваний, препятствующих трудоустройству в организацию, и подтвержденных заключениями уполномоченных органов;

б) признание в установленном порядке одного из родителей, супруга (супруги) инвалидом I или II группы, установление ребенку гражданина категории «ребенок-инвалид», если работа по трудовому договору (контракту) предоставляется не по месту постоянного жительства родителей, супруги (супруга) или ребенка;

в) признание гражданина в установленном порядке инвалидом I или II группы;

г) гражданин является супругом (супругой) военнослужащего, за исключением лиц, проходящих военную службу по призыву, если работа по трудовому договору (контракту) предоставляется не по месту службы супруга (супруги).

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (ст. 208 ТК РФ).

Трудовым договором или соглашением об обучении могут быть установлены другие правила. Однако при этом должны соблюдаться общие требования, закрепленные в ч. 2 ст. 232 ТК РФ. В соответствии с ними договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Из данных положений исходят и суды при рассмотрении соответствующих споров.

Вопрос № 5. Право сотрудников полиции на подготовку и дополнительное профессиональное образование

В целях укомплектования органов внутренних дел высококвалифицированными специалистами Министерство внутренних дел Российской Федерации осуществляет профессиональную подготовку сотрудников органов внутренних дел, которая включает в себя специальное первоначальное обучение, периодическую проверку на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, подготовку специалистов в учебных заведениях, повышение квалификации и переподготовку[1].

Организация и содержание профессиональной подготовки определяются Министерством внутренних дел Российской Федерации[2].

---

[1] Приказ МВД России от 31 марта 2015 г. № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 14.05.2015).

[2] Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 2, ст. 70.

Закон о службе в ОВД содержит ст. 76, где речь идет о путях осуществления подготовки кадров для органов внутренних дел.

Обучение производится по основным образовательным программам:

– основного общего и среднего общего образования;

– профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел;

– среднего профессионального образования;

– высшего образования.

Обучение проводится также по дополнительным профессиональным программам и программам профессиональной служебной и физической подготовки.

В образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел проводится подготовка кадров для замещения должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава.

В соответствии с законом частью подготовки курсантов, слушателей и адъюнктов образовательных организаций высшего образования является их участие в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности и охране общественного порядка и выполнение ими других обязанностей, возложенных на органы внутренних дел.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

Федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел определяет порядок организации дополнительного профессионального образования сотрудников, формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ. Условия освоения программ дополнительной профессиональной подготовки обеспечивают руководители федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель, руководитель образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

По решению уполномоченного руководителя сотрудник органов внутренних дел, имеющий высшее образование и заключивший контракт на неопределенный срок, может быть с его согласия направлен на обучение по очно-заочной или заочной форме для получения высшего образования по другой специальности или другому направлению подготовки.

В случае направления сотрудника органов внутренних дел на обучение в образовательную организацию высшего образования с ним заключается дополнительное соглашение. В этом соглашении указываются:

– наименование и местонахождение образовательной организации;

– наименование и местонахождение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, направляющих сотрудника на обучение;

– срок, форма и стоимость обучения;

– периоды времени, предоставляемые сотруднику для прохождения вступительных испытаний, текущей или итоговой аттестации;

– обязательство сотрудника по окончании обучения продолжить службу в органах внутренних дел в течение не менее пяти лет в случае, если оплата обучения производится за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

– ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий соглашения.

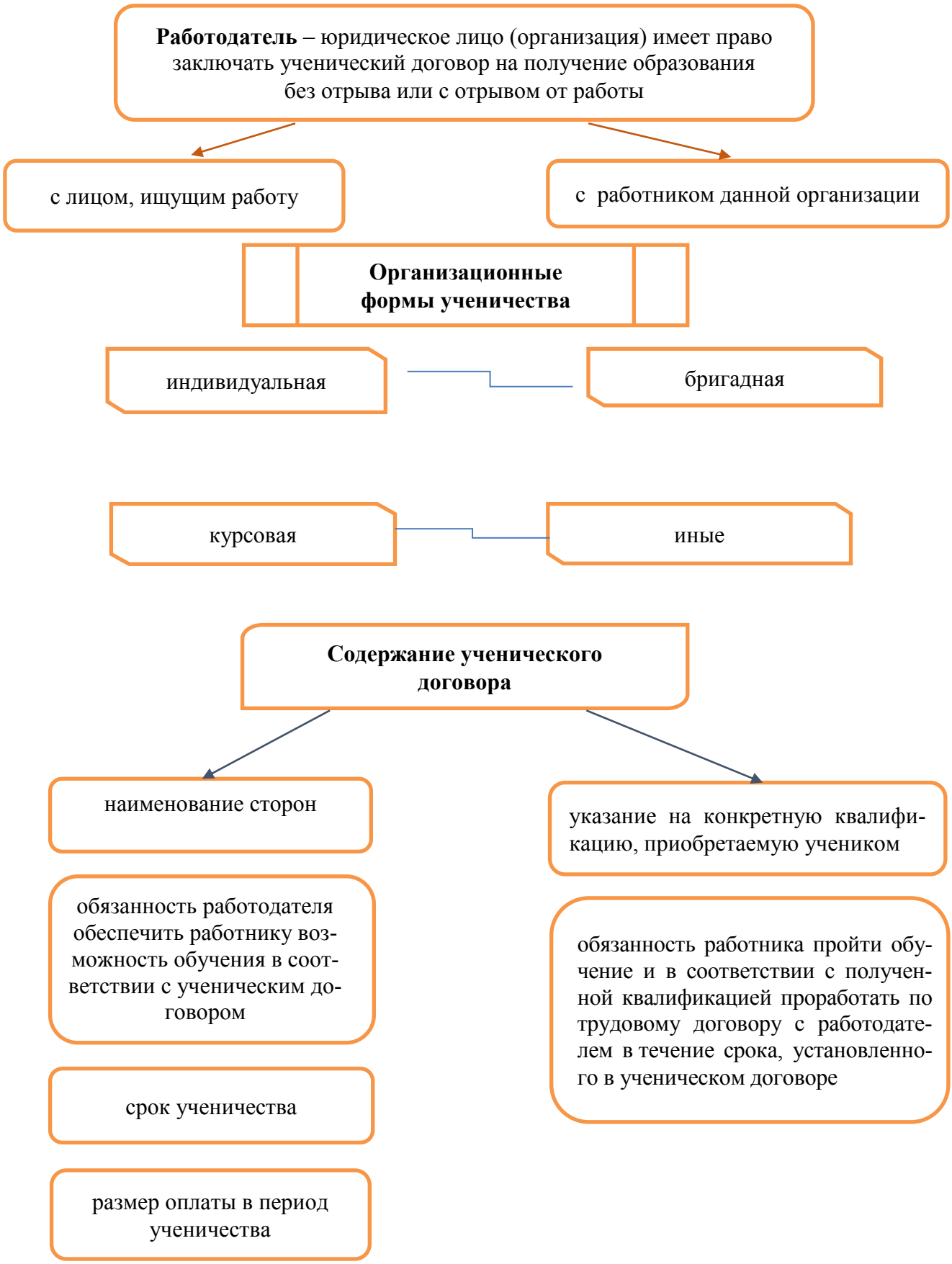
В соответствии с законодательством Российской Федерации сотрудникам органов внутренних дел, проходящим обучение, предоставляются социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

Сотрудник органов внутренних дел может получать дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации на основе международных договоров Российской Федерации.

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
2. Ученический договор, его виды, содержание и порядок заключения.
3. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.
4. Ответственность за неисполнение обязательств по ученическому договору.
5. Право сотрудников полиции на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Структурно-логические схемы



Дополнительная литература

1. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата // В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич и др.; под ред. В. Л. Гейхмана. – М. : Юрайт, 2015.

2. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др.; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2016.

3. Параносенков П. М. Реализация правовых инициатив, направленных на совершенствование кадрового обеспечения в условиях реформирования правоохранительной системы // Административное право и процесс. – 2016. – № 10.

4. Параносенков П. М. Организация профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов и ее правовое регулирование в современных условиях // Административное право и процесс. – 2016. – № 11.

5. Семенихин В. В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала. – 4-е изд. перераб. и доп. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016.

Т е м а XII. **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Вопросы для изучения

1. Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных.
3. Нормы труда, порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр норм труда.
4. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел.

Методические рекомендации

Изучение темы следует начать с уяснения термина «*заработная плата*», который содержится в ст. 129 ТК РФ. Обучающимся необходимо изучить основные государственные гарантии по оплате труда, изложенные в ст. 130 ТК РФ (первый вопрос).

Изучая второй вопрос темы, следует иметь в виду, что в настоящее время наиболее распространенными системами оплаты труда являются: *повременная и сдельная,* которые могут сочетаться с иными системами оплаты. Обучающимся следует знать принципиальные отличия между этими системами, обратив внимание на разновидности сдельной оплаты труда.

В дополнение к основным системам оплаты труда с целью материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий, повышения эффективности и качества работы, работодатель может устанавливать различные *системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.*

При подготовке ответа на третий вопрос темы, особое внимание необходимо уделить вопросам оплаты при отклонении от установленных нормальных условий труда, при невыполнении норм труда, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в случае простоя, а также при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст.ст. 146–158 ТК РФ).

При ответе на четвертый вопрос необходимо уяснить понятие нормы труда, а также вопросы введения, замены и пересмотра норм труда (ст.ст. 159–163 ТК РФ).

Обучающимся необходимо изучить вопрос оплаты труда сотрудников органов внутренних дел, знать составляющие денежного содержания сотрудников органов внутренних дел.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата состоит из трех частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей.

Основная часть заработной платы, иногда называемая тарифной, исчисляется на основе установленных Трудовым кодексом Российской Федерации критериев. Это квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством. Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд.

Качество труда – второй важнейший критерий определения заработной платы – характеризует его сложность, ответственность, напряженность, тяжесть, самостоятельность.

В качестве второй составляющей оплаты труда предусмотрены выплаты компенсационного характера. К выплатам компенсационного характера Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений[1] относят:

---

[1] Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» : в ред. от 28 дек. 2016 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 18, ст. 2218.

1) доплаты, повышения ставок заработной платы (окладов) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплаты за работу в ночное время;

3) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Компенсационный характер носят выплаты за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, за сверхурочную работу, за выполнение тяжелых работ.

Третьей частью заработной платы являются стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Существуют различные системы премирования, которые входят составной частью в систему оплаты труда.

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования.

Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах – коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Индивидуально-договорное регулирование осуществляется в трудовом договоре, в котором определяется цена труда каждого конкретного работника. Локальными актами организации, как правило, устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда.

Эти условия могут закрепляться в положении об оплате труда, положении о премировании и других локальных актах.

В соответствии со ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

– величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

– меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

– ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

– ограничение оплаты труда в натуральной форме;

– обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

– федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

– сроки и очередность выплаты заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 июля 2016 г. установлен в размере 7500 тыс. рублей[1]. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом. Его размер определяется размером прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал 2016 г. на душу населения установлена в размере 9956 рублей, для трудоспособного населения – 10722 рубля, пенсионеров – 8163 рубля, детей – 9861 рубль[2].

---

[1] Федеральный закон от 2 июня 2016 г. № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 23, ст. 3288.

[2] Постановление Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2016 г. № 882 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2016 г.» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 37, ст. 5502.

Заработная плата является основным источником доходов большинства работающих. В целях охраны заработной платы трудовое законодательство устанавливает в качестве государственной гарантии **ограниченный перечень оснований удержаний** из нее. Удержания из заработной платы работника могут производиться для погашения его задолженности работодателю:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

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

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

По общему правилу удержания из заработной платы, производимые работодателем в силу предоставленных ему прав, не могут превышать 20 % заработной платы работника. Иные правила действуют при удержании по исполнительным документам. В соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»[1] при исполнении исполнительного документа не может быть удержано более 50 % заработной платы. При отбытии исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью и т. д. размер удержаний из заработной платы работника не может превышать 70 %.

Среди гарантий названо и **обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя** и его неплатежеспособности.

В соответствии со ст. 64 ГК РФ[2] при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью.

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 41, ст. 4849.

[2] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32, ст. 3301.

Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также **федеральный государственный надзор[1] за соблюдением трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.

Эти гарантии носят общий характер и имеют значение не только при применении правовых норм об оплате труда, но и норм других институтов трудового права.

К основным государственным гарантиям по оплате труда работников относится **ограничение оплаты труда в натуральной форме.** Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

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

Заработная плата **выплачивается не реже чем каждые полмесяца.** Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 37, ст. 4995.

Вопрос № 2. Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных

Законодатель выделяет несколько групп особых условий труда:

– работы с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда;

– работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Правительством Российской Федерации устанавливается размер районного коэффициента, применяемый для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

Районные коэффициенты имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты в связи с работой и проживанием в неблагоприятных природно-климатических условиях. Размер районного коэффициента (от 1,15 до 2) показывает, на какую величину должен быть увеличен в соответствующем районе заработок работников.

В ст. 149 ТК РФ перечислены условия труда, признанные законодательством отклоняющимися от нормальных, к ним относятся:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- работа в ночное время;
- невыполнение норм труда;
- изготовление продукции, оказавшейся браком;
- простой;
- освоение новых производств.

Общие правила оплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, определяет Трудовой кодекс Российской Федерации, конкретные размеры, доплат и условия их выплаты устанавливаются организациями самостоятельно и фиксируются в коллективных и трудовых договорах.

Оплата сверхурочной работы предусмотрена ст. 152 ТК РФ. При выполнении сверхурочных работ, первые два часа оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие 2 часа не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников,

утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Вопрос № 3. Нормы труда, порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр норм труда

Нормирование труда представляет собой процесс определения необходимых затрат труда на выполнение различных видов работ для различных категорий работников. Нормирование труда осуществляется, по общему правилу, непосредственно в организациях путем разработки и принятия соответствующих локальных нормативных актов.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника.

В законодательстве различаются следующие виды норм труда:

1) нормы выработки – объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т. д.), который работник или группа работников (например, бригада) обязаны выполнить за определенное время: рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени;

2) норма времени – величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного изделия, определенной производственной операции);

3) норматив численности – установленное количество работников для выполнения определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций. Разновидностью нормативов численности является норматив управляемости, определяющий количество работников или структурных подразделений, деятельностью которых должен управлять один руководитель.

Кроме перечисленных существуют и другие нормы труда.

Норма обслуживания – объем трудового задания, выраженного в определенном количестве объектов (единиц оборудования, производ-

ственных площадей и т. д.), которые работник обязан обслужить в течение рабочей смены, рабочего месяца или другой единицы рабочего времени. Величина нормы обслуживания производна от нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от продолжительности рабочего времени и определяется путем деления второй величины на первую.

Нормированное задание – установленный при повременной оплате объем работы, выраженный в нормо-часах или натуральных единицах, который работник обязан выполнить за рабочую смену (сменное нормированное задание), рабочий месяц (месячное нормированное задание) или в другую единицу рабочего времени.

Процесс нормирования труда включает следующие этапы:

а) обоснование и разработку норм труда (техническое нормирование);

б) установление норм труда;

в) введение в действие установленных норм труда;

г) обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда;

д) замену и пересмотр действующих норм. Чтобы норма отражала действительную меру труда, она должна быть обоснована с точки зрения технических, организационных, психофизических, экономических условий.

Обоснование и разработка норм труда предполагают проведение нормативно-исследовательской работы, разработку нормативных материалов для расчета норм труда, проектов самих норм труда. Функции технического нормирования в организациях выполняют обычно службы организации труда и заработной платы.

Установление норм труда – это согласование и утверждение проекта, в результате чего он приобретает статус юридически обязательной нормы.

Установленные в порядке, предусмотренном законодательством, нормы труда вводятся в действие приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается, где и с какого времени подлежат применению новые нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца. Этот срок исчисляется со дня объявления работникам новых норм труда, список которых должен быть вывешен на производственных объектах, где их предстоит ввести. В соответствии с ч. 2 ст. 160 ТК РФ нормы труда могут быть пересмотрены только по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования физически и морально устаревшего оборудования.

Вопрос № 4. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел

В соответствии с Законом о службе в ОВД[1] и Законом о полиции[2] оплата труда сотрудника органов внутренних дел производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности.

Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат[3].

Выплата денежного довольствия за текущий месяц производится один раз в период с 20 по 25 число.

Выплата денежного довольствия ранее установленного периода производится:

– сотруднику, убывающему в отпуск, – не позднее трех дней до убытия, без учета выходных и нерабочих праздничных дней.

– сотруднику, убывающему к новому месту службы.

– сотруднику, направленному в служебную командировку, – за текущий месяц, если в период выплаты денежного довольствия за текущий месяц он не может прибыть к постоянному месту службы.

Увольняемому сотруднику – в последний день службы.

Сотруднику полиции, имеющему почетное звание «Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации» и (или) «Заслуженный юрист Российской Федерации», выплачивается ежемесячная надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу в пределах бюджетных ассигнований федерального бюджета, выделяемых федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 49 (ч. 1), ст. 7020.

[2] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 7, ст. 900.

[3] Приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 65 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. – 2013. – № 104. – 17 мая.

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;

6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе;

7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время;

8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах при стаже службы (выслуге):

1) от 2 до 5 лет – 10 процентов;

2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;

3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;

4) от 15 до 20 лет – 25 процентов;

5) от 20 до 25 лет – 30 процентов;

6) 25 лет и более – 40 процентов.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в следующих размерах:

1) за квалификационное звание специалиста третьего класса – 5 процентов;

2) за квалификационное звание специалиста второго класса – 10 процентов;

3) за квалификационное звание специалиста первого класса – 20 процентов;

4) за квалификационное звание мастера (высшее квалификационное звание) – 30 процентов.

Законом о социальных гарантиях предусмотрены ежемесячные надбавки к должностному окладу:

– за особые условия службы – в размере до 100 процентов должностного оклада;

– процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими

условиями, в том числе отдаленных, в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях;

– за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере до 65 процентов должностного оклада;

– надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Кроме того, сотрудникам выплачиваются:

– премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год;

– поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100 процентов должностного оклада в месяц;

– коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями и процентные надбавки за такую службу.

Структурно-логические схемы

	Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)	

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

сроки и очередность выплаты заработной платы

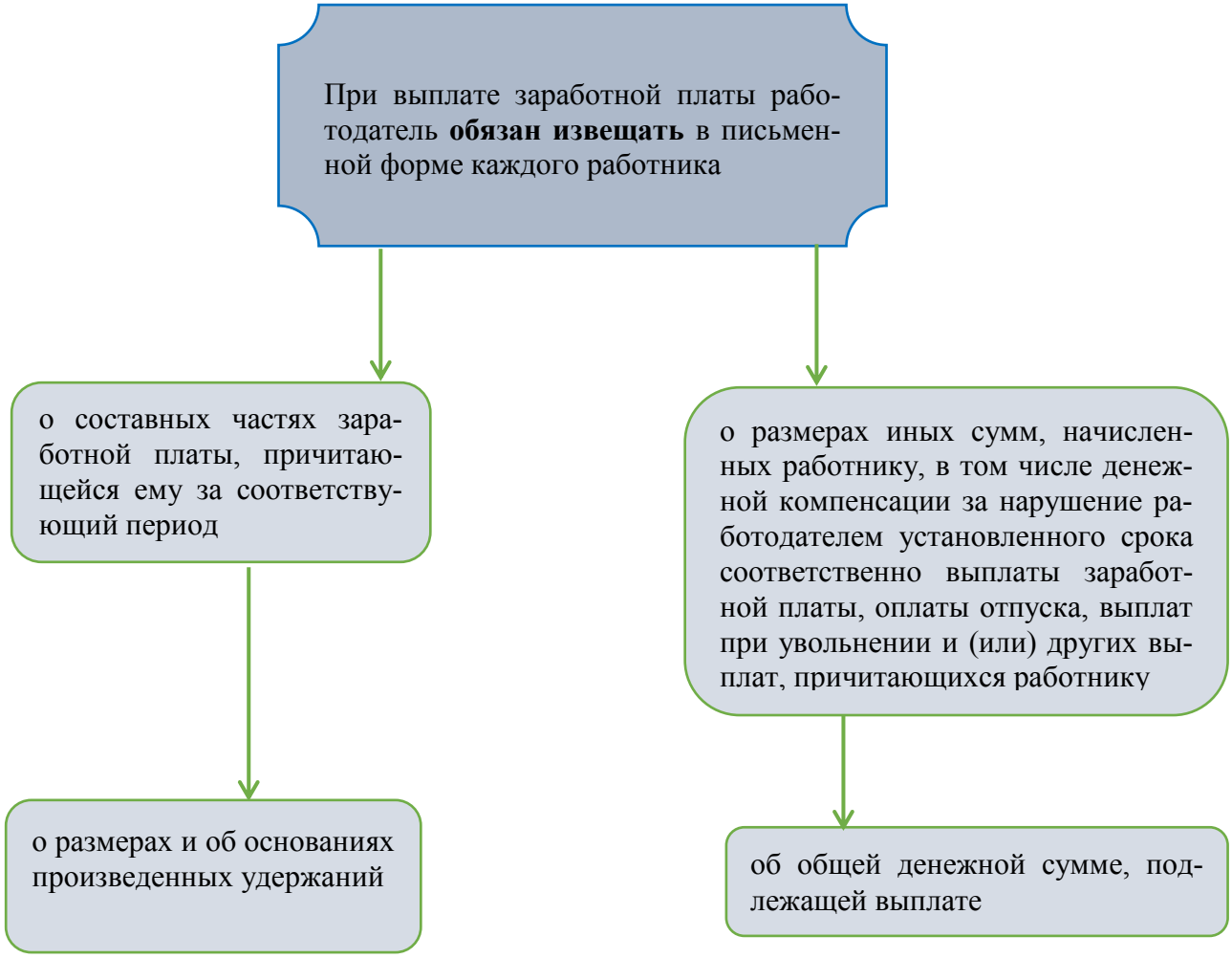
меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами

ограничение оплаты труда в натуральной форме

федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями



Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты

- ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет)
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы
- надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время
- поощрительные выплаты за особые достижения в службе
- премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну
- коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, предусмотренные законодательством Российской Федера-

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах при стаже службы (выслуге)

- от 2 до 5 лет – 10 процентов
- от 5 до 10 лет – 15 процентов
- от 10 до 15 лет – 20 процентов
- от 15 до 20 лет – 25 процентов
- от 20 до 25 лет – 30 процентов
- 25 лет и более – 40 процентов

Тематика докладов и сообщений

1. Оплата труда работников и правовые методы ее установления.
2. Тарифная система, ее основные элементы. Системы оплаты труда.
3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.
4. Ограничение размера удержаний из заработной платы.
5. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Манохова С. В. Заработную плату – не позднее 15-го числа // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 7.

2. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт : монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : КОНТРАКТ, 2015.

3. Семенихин В. Задержка заработной платы. О новых требованиях и ответственности работодателей // Финансовая газета. – 2016. – № 37.

4. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. – М. : Редакция «Российской газеты», 2015. – Вып. 18.

5. Спор о взыскании невыплаченной заработной платы, расчета при увольнении и иных видов задолженности работодателя (на основании практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. – 2016.

6. Соколова О. Оплата сотрудникам периода... «забастовки» // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия» : электрон. журн. – 2016. – № 6.

7. Уварова Е. Споры по северным надбавкам // Трудовое право. – 2015. – № 12.

8. Южалин А. Нормирование труда: практические сложности // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 7.

9. Ющин В. П. Оплата труда: спорные моменты // Отдел кадров коммерческой организации. – 2015. – № 3.

Т е м а XIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие, классификация, целевое назначение и условия предоставления гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
3. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
4. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Методические рекомендации

Предусмотренные в разделе 7 ТК РФ гарантии и компенсации в зависимости от оснований их предоставления сгруппированы в соответствующих главах Трудового кодекса Российской Федерации. При изучении данной темы необходимо рассмотреть не только *понятие гарантий и компенсаций*, но и их назначение.

Гарантии призваны обеспечить сохранение за работником заработной платы, места работы в случаях, установленных законом и локальными актами работодателя. В зависимости от формы гарантии могут быть как *материальной*, так и *нематериальной формы*.

Компенсационные выплаты имеют целью возместить затраты работника и не являются вознаграждением за труд. Трудовой кодекс Российской Федерации (ч. 2 ст. 164) определяет их как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Рассматривая *случаи предоставления* гарантий и компенсаций, с которыми законодательство связывает их предоставление, следует обратить внимание, на то, что источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности. В этих случаях работодатель гарантирует сохранение места работы и средней заработной платы работника.

При изучении данной темы рекомендуется ознакомиться с порядком предоставления гарантий и компенсаций работникам при направлении в служебную командировку.

Следует уяснить, какие гарантии и компенсации предусмотрены работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов, при временной нетрудоспособности, переводе на нижеоплачиваемую работу, а также в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников.

Компенсация расходов по использованию работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах предусмотрена ст. 188 ТК РФ.

При изучении вопросов касающихся гарантий и компенсаций необходимо рассмотреть *гарантии и компенсации, предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел* в связи с расторжением контракта, при направлении сотрудника органов внутренних дел в служебную командировку. Компенсации сотрудникам органов внутренних дел по использованию личного транспорта в служебных целях.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие, классификация, целевое назначение и условия предоставления гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Законодательное определение гарантий и компенсаций дано в ст. 164 ТК РФ, в соответствии с которой:

гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Гарантии могут иметь как нематериальный (сохранение места работы, должности), так и материальный (сохранение среднего заработка на период, исполнения государственных обязанностей, в случае сдачи крови и ее компонентов) характер. Гарантии в денежной форме (материальные) подразделяются на два вида: гарантийные

выплаты и гарантийные доплаты. Они выплачиваются работнику с целью недопущения снижения заработка работника[1].

Гарантии, обеспечивают предоставляемые работнику права, к числу которых, относится право на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты связаны с сохранением заработной платы за работником при отсутствии работника на работе и при отсутствии результата труда работника в силу уважительности причин, установленных законодательством.

В соответствии со ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры и условия выплаты пособия предусмотрены Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»[2].

Гарантийные доплаты производятся в случаях, установленных в законодательстве, например, при переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Компенсационные выплаты осуществляются с целью возмещения расходов, понесенных работником в связи с выполнением трудовой функции и направлены на возмещение фактически понесенных затрат.

В случаях, предусмотренных законом гарантии и компенсации предоставляются работнику одновременно.

В ст. 165 ТК РФ установлены следующие случаи предоставления гарантий и компенсаций:

– при направлении в служебные командировки;
– при переезде на работу в другую местность;
– при исполнении государственных или общественных обязанностей;
– при совмещении работы с обучением;
– при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
– в некоторых случаях прекращения трудового договора;

---

[1] Учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич и др.; под редакцией В. Л. Гейхмана. – М. : Юрайт, 2015. – С. 156.
[2] Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. – 2006. – № 297. – 31 дек.

– в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Вопрос № 2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

В соответствии со ст. 180 ТК РФ при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников, или в случае ликвидации организации, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, или ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Уведомление должно быть составлено в двух экземплярах: один из которых выдается работнику, при этом на экземпляре работодателя обязательно должна быть расписка работника о получении им уведомления. В случае отказа работника получать уведомление об увольнении работодателем составляется соответствующий акт.

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК работодатель вправе уведомить работника о предстоящем увольнении за более ранний период времени. После предупреждения о предстоящем увольнении работодатель вправе направить работнику обращение о досрочном прекращении трудовых отношений. С письменного согласия работника трудовой договор с ним может быть, расторгнут до истечения двухмесячного срока предупреждения. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ и ст. 25 Закона о занятости населения работодатель должен направить сообщение о предстоящем увольнении работников в связи сокращением численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации и в службу занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Принимая решение о расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников, работодатель должен учитывать не имеет ли подлежащий увольнению работник преимущественного права на оставление на работе.

Согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Для отдельных категорий работников законодательством установлен запрет на увольнение при сокращении численности или штата работников.

Согласно ст. 261 ТК РФ, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

В соответствии со ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет, являющимся членом профессионального союза, по сокращению численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен (одновременно или по очереди) обратиться в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних для получения согласия на увольнение работника моложе 18 лет.

В связи с сокращением численности или штата не могут быть уволены работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Расторгнуть трудовой договор с работником в связи сокращением численности или штата работников организации работодатель вправе только в том случае, если невозможно перевести работника на другую работу или работник сам отказался от перевода на другую имеющуюся у работодателя работу.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Это может быть, как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за уволенными работниками сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

На основании ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, определенных ст. 349.3 ТК РФ.

Предоставление дополнительных гарантий и компенсаций сотрудникам органов внутренних дел в связи с расторжением контракта по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя и увольнение со службы в органах внутренних дел предусмотрено Законом о службе в ОВД и Законом о социальных гарантиях сотрудникам ОВД.

Согласно ст. 85 Закона о службе в ОВД, расторжение контракта по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя

и увольнение со службы в органах внутренних дел, в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником, допускаются при условии уведомления его об этом.

Контракт расторгается, и сотрудник органов внутренних дел увольняется со службы в органах внутренних дел не ранее чем через два месяца со дня уведомления о расторжении контракта. С согласия сотрудника органов внутренних дел контракт может быть расторгнут до истечения сроков, установленных законом.

Преимущественное право на замещение должности в органах внутренних дел при прочих равных условиях предоставляется сотруднику органов внутренних дел, имеющему более высокие результаты профессиональной деятельности, квалификацию, уровень образования, большую продолжительность стажа службы (выслуги лет) в органах внутренних дел или стажа (опыта) работы по специальности, либо сотруднику, допущенному к государственной тайне на постоянной основе.

Согласно п. 7 ст. 85 Закона о службе в ОВД, расторжение контракта по инициативе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником, допускается только в случае невозможности перевода или отказа сотрудника органов внутренних дел от перевода на иную должность в органах внутренних дел.

В соответствии с Законом о социальных гарантиях сотрудникам ОВД, сотрудникам, общая продолжительность службы в органах внутренних дел которых составляет 20 лет и более, при увольнении со службы в органах внутренних дел выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а сотрудникам, общая продолжительность службы в органах внутренних дел которых составляет менее 20 лет, при увольнении со службы в органах внутренних дел выплачивается единовременное пособие в размере двух окладов денежного содержания. При этом оклад денежного содержания определяется исходя из должностного оклада и оклада по специальному званию, установленных сотруднику на день увольнения со службы[1].

Гражданам, уволенным со службы в органах внутренних дел в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником без права на пенсию, проходившим службу в органах внутренних дел и имеющим общую продолжительность службы в органах внутренних дел менее 20 лет, в соответствии с п 10 ст. 3 Закона о соци-

---

[1] Статья 3 Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2011. – № 157. – 21 июля.

альных гарантиях сотрудникам ОВД, ежемесячно в течение одного года после увольнения выплачивается оклад по специальному званию в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Вопрос № 3. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

Согласно п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта[1].

Направление работника в командировку производится руководителем организации и оформляется приказом (распоряжением).

При направлении работника в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проезд к месту командировки и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные, а с согласия работодателя работнику могут возмещаться иные произведенные им расходы. Работодатель может дать письменное разрешение на возмещение дополнительных расходов, если они осуществлены в интересах работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений осуществляется

---

[1] Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – № 297. – 31 дек.

в размерах установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»[1].

Правовое регулирование порядка и условий командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации осуществляется в соответствии с приказом МВД России «Об утверждении порядка и условий командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации»[2] (далее – Приказ о порядке и условиях командирования сотрудников ОВД).

При направлении сотрудника в служебную командировку ему гарантируется сохранение замещаемой должности и денежного содержания.

За время нахождения в служебной командировке, в том числе в пути к месту служебной командировки и обратно, сотруднику выплачиваются суточные деньги за каждый день нахождения в служебной командировке[3].

Продолжительность служебной командировки исчисляется по фактическому количеству дней пребывания в служебной командировке со дня убытия из органа, организации, подразделения и по день возвращения (включительно) обратно после выполнения служебного поручения (задания), включая выходные и нерабочие праздничные дни.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, по бронированию и найму жилого помещения (кроме случаев предоставления командированным сотрудникам бесплатного жилого помещения) осуществляется в размере фактических затрат, подтвержденных соответствующими документами, по нормам, установленным Приказом о порядке и условиях командирования сотрудников ОВД.

Расходы на проезд возмещаются сотрудникам, направленным в служебную командировку по фактическим затратам, подтвержден-

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 40, ст. 3939.

[2] Приказ МВД России от 14 февраля 2017 г. № 65 «Об утверждении порядка и условий командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации» [Зарегистрировано в Минюсте России от 11 апреля 2017 г. № 46343].

[3] Там же. П. 93.

ным проездными документами, но не выше стоимости проезда по нормам, установленным постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке и размерах возмещения сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти расходов на проезд в период нахождения в служебной командировке за счет средств федерального бюджета»[1].

В соответствии со ст. 169 ТК РФ при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

– расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

– расходы по обустройству на новом месте жительства.

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона о социальных гарантиях сотрудникам ОВД, при переезде сотрудников на новое место службы в другой населенный пункт (в том числе на территорию и с территории иностранного государства) в связи с назначением на иную должность, или в связи с приемом в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по образовательным программам, срок освоения которых составляет более одного года, или в связи с передислокацией органа (подразделения) сотрудникам и членам их семей в порядке, определяемом руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководителем иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, производятся выплаты:

1) подъемного пособия – в размере одного оклада денежного содержания на сотрудника и одной четвертой части оклада денежного содержания на каждого члена его семьи, переехавшего в населенный пункт по новому месту службы сотрудника, либо в близлежащий от нового места службы населенный пункт, либо в другой населенный пункт в связи с отсутствием жилого помещения по новому месту службы сотрудника;

2) суточных – на сотрудника и каждого члена его семьи, переезжающего в связи с переводом сотрудника на новое место службы.

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 12 октября 2013 г. № 916 «О порядке и размерах возмещения сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти расходов на проезд в период нахождения в служебной командировке за счет средств федерального бюджета» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 42, ст. 5374.

Размер суточных для командированных сотрудников органов внутренних дел за каждый день нахождения в пути устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2011 г. № 43 «О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, военнослужащим и сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти за счет средств федерального бюджета»[1].

Вопрос № 4. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций

Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Компенсация призвана возместить работнику износ используемого личного имущества, а возмещение расходов – это затраты, возникающие у работника в связи с использованием данного имущества (приобретение расходных материалов, техническое обслуживание, обязательное страхование и т. д.).

Согласно п. 4 ст. 3 Закона о социальных гарантиях сотрудникам ОВД, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, использующим личный транспорт в служебных целях, выплачивается денежная компенсация.

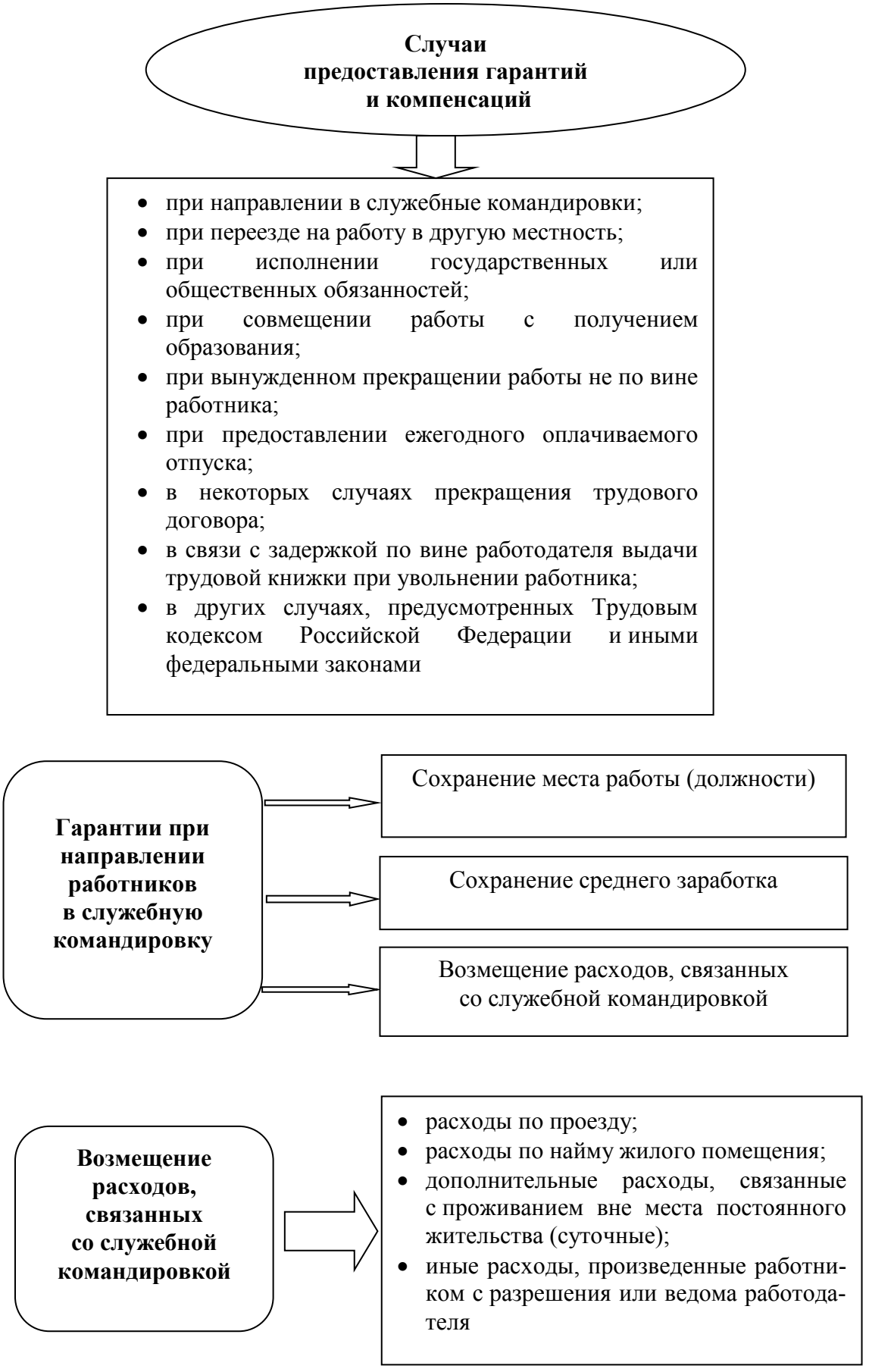
Денежная компенсация выплачивается сотрудникам, служебная деятельность которых носит разъездной характер в соответствии с их служебными обязанностями. Основанием для использования сотрудником личного транспортного средства в служебных целях является приказ руководителя соответствующего органа (подразделения, организации).

Порядок выплаты и предельные размеры денежной компенсации за использование личного транспорта в служебных целях определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1199 «О выплате денежной компенсации за использование личного транспорта в служебных целях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»[2].

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 8, ст. 1110.
[2] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 2, ст. 291.

Структурно-логические схемы



Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Использование работниками личного имущества в интересах работодателя: компенсации расходов.

2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных обязанностей.

3. Компенсации сотрудникам органов внутренних дел в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником.

Дополнительная литература

1. Воробьева В. Гарантии должны быть для всех // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 42.

2. Заболонкова О. Изменения в законодательстве о социальных гарантиях сотрудникам ОВД // Силовые министерства и ведомства: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 1.

3. Захаров М. Л., Крылов К. Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 12.

4. Миронов Д. В. Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. – 2016. – № 1.

5. Новикова Н. В. Государственная политика России в сфере образования и ее влияние на функции трудового права // Российский юридический журнал. – 2016. – № 4.

6. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Л. А. Егошина и др.; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015.

7. Петров А. Я. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Адвокат. – 2015. – № 2.

Т е м а XIV. **ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие трудовой дисциплины, ее содержание и правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Поощрение работников.
3. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания, условия наступления. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия.

Методические рекомендации

Изучение темы «Дисциплина труда» следует начинать с уяснения *понятия дисциплины труда* и ее значения при совместном труде работников. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм о методах обеспечения трудовой дисциплины, для уяснения данного вопроса, необходимо воспользоваться учебной литературой, рекомендованной для изучения данной темы.

Наиболее важной формой правового регулирования совместного труда работников являются *правила внутреннего трудового распорядка организации*. Подчинение работникам в процессе трудовой деятельности правилам внутреннего трудового распорядка является одним из ключевых признаков трудового отношения. Изучение данного вопроса следует начать с ч. 4 ст. 189 ТК РФ. Правила внутреннего распорядка (далее – Правила) обязательный локальный акт. Необходимо знать структуру Правил, круг вопросов, регулируемых ими, а также порядок их утверждения. Следует обратить внимание, что наряду с правилами внутреннего трудового распорядка, в некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами и предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей.

Правильная организация труда необходимое условие обеспечение трудовой дисциплины. Под *методами обеспечения трудовой дисциплины* понимаются средства и способы, обеспечивающие соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. К таким методам обеспечения трудовой дисциплины относят убеждение, поощрение и принуждение.

К работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, работодатель применяет *меры поощрения*. Примерный перечень поощрений, применяемых к работникам установлен в ст. 191 ТК РФ. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к награждению государственными наградами.

Сущность дисциплины труда заключается в том, что работодатель вправе требовать, а работник обязан выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка организации.

Принуждение, как метод обеспечения трудовой дисциплины, проявляется в применении к работнику дисциплинарной ответственности. Изучая данный вопрос, необходимо исходить из того, что дисциплинарная ответственность – это одни из самостоятельных видов юридической ответственности, в соответствии с которой работник обязан понести наказание, предусмотренное нормами трудового права. В основе дисциплинарной ответственности лежит *дисциплинарный проступок*, которым признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В теории трудового права традиционно выделяют два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность применяется ко всем работникам. Специальная дисциплинарная ответственность применяется к отдельным категориям работников.

Установленный Трудовым кодексом Российской Федерации перечень взысканий, налагаемый за нарушение трудовой дисциплины, является исчерпывающим и расширению не подлежит. Однако федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут устанавливаться иные, более строгие виды дисциплинарных взысканий.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие трудовой дисциплины, ее содержание и правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка

В соответствии с ч. 1 ст. 189 ТК РФ **дисциплина труда** – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая дисциплина – необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе. Без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда невозможно достижение той цели, для которой организу-

ется совместный трудовой процесс[1].

Согласно ст. 189 ТК РФ работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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 у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Структура правил внутреннего трудового распорядка определена ТК и должна содержать порядок приема и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений, которые связаны с особенностями, характером и особенностями деятельности конкретного работодателя.

Согласно ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору и, как и другие локальные нормативные акты, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, коллективным договором, соглашениями.

В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. На работников, подпадающих под действие уставов, положений о дисциплине, распространяются положения и уставы о дисциплине и правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации в части не противоречащей уставам и положениям.

Согласно ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка до подписания сторонами трудового договора. Работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине, должны быть ознакомлены с положениями и уставами о дисциплине.

---

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : КОНТРАКТ, 2015. С. 394.

Вопрос №2. Поощрение работников

Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности работодатель поощряет путем объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой или представления к званию лучшего по профессии.

Перечень видов поощрения, установленный в ст. 191 ТК РФ, не является исчерпывающим. Другие виды поощрений работников за труд могут быть установлены коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

В отраслях экономики, где действуют уставы или положения о дисциплине, другие виды поощрений работников предусмотрены уставами и положениями о дисциплине.

Законом о службе в ОВД за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение задач повышенной сложности к сотруднику органов внутренних дел применяются следующие меры поощрения:

1) объявление благодарности;

2) выплата денежной премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;

5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;

6) награждение ведомственными наградами;

7) досрочное присвоение очередного специального звания;

8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;

9) награждение огнестрельным или холодным оружием[1].

Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 определяет порядок применения мер поощрения к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации[2].

---

[1] Статья 48 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 49 (ч.1), ст. 7020.

[2] Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 43, ст. 5808.

Поощрение как один методов обеспечения трудовой дисциплины является стимулом к соблюдению трудовой дисциплины работниками.

Поощрение является особой формой общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно не только оказывает на работника положительное моральное воздействие, но может и содержать еще определенные льготы и преимущества. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.[1]

Вопрос №3. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания, условия наступления. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия

За нарушение трудовой дисциплины, т. е. за совершение дисциплинарного проступка, работник привлекается к дисциплинарной ответственности. Под **дисциплинарным проступком** в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, т. е. дисциплинарным проступком, может быть признано нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил, неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений и приказов руководителя и др.[2].

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

---

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Краткий, постатейный. – 3-е изд. // отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : КОНТРАКТ, 2017. С 397.

[2] Там же. С. 398.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам установлен ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка работодателем.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Дисциплинарное взыскание сохраняет свое действие в течение одного года. Если в этот период, т. е. в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, работник считается не имеющим взыскания. Досрочно (до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания) снять его с работника может работодатель по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

В теории трудового права выделяют два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников, за исключением тех, для кого предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность, устанавливаемая уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами.

Нормативными актами, регулирующими служебную дисциплину в органах внутренних дел, являются: Закон о полиции, Закон о службе

в ОВД, Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377.

В соответствии со ст. 47 Закона о службе в ОВД **служебная дисциплина** это – соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Согласно ст. 49 Закона о службе в ОВД нарушением служебной дисциплины (**дисциплинарным проступком**) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды взысканий:

1) замечание;
2) выговор;
3) строгий выговор;
4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарные взыскания на сотрудника органов внутренних дел налагаются прямыми руководителями (начальниками) в пределах прав, предоставленных им руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее чем через две недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, а в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее чем через один месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу. В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – по истечении двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника, привлекаемого к ответственности, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. В случае отказа сотрудника дать такое объяснение составляется соответствующий акт.

Перед наложением дисциплинарного взыскания может быть проведена служебная проверка. В соответствии со ст. 52 Закона о службе в ОВД, служебная проверка проводится по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. Организация проведения служебной проверки осуществляется в соответствии с приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»[1].

---

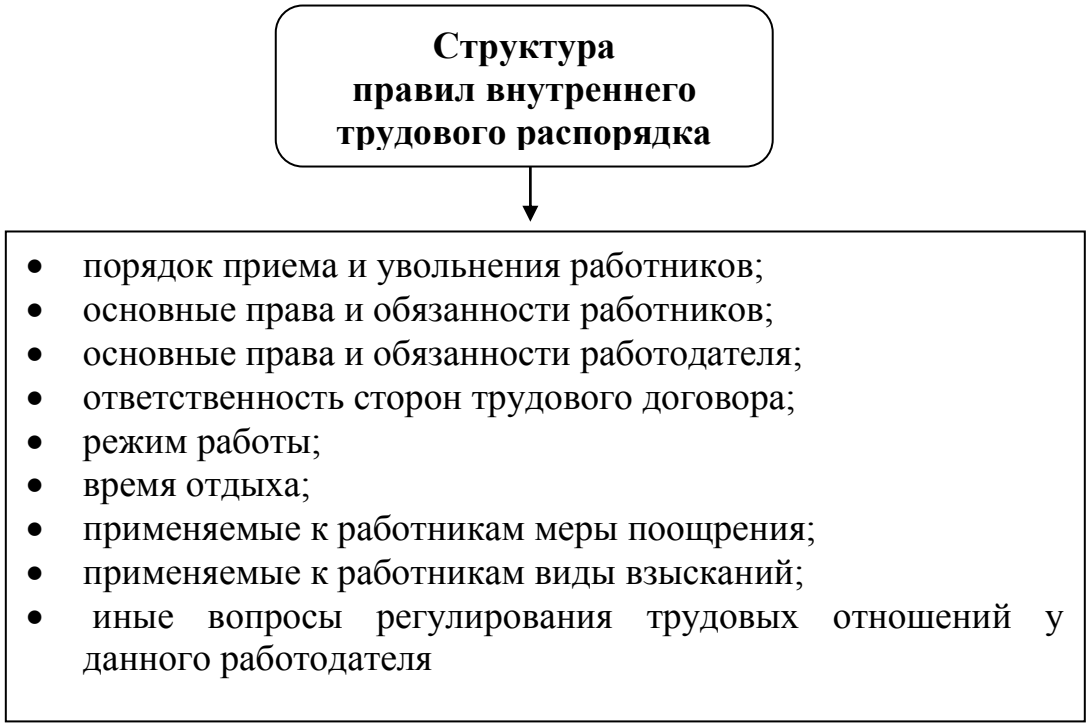
[1] Приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. – 2013. – № 127. – 14 июня.

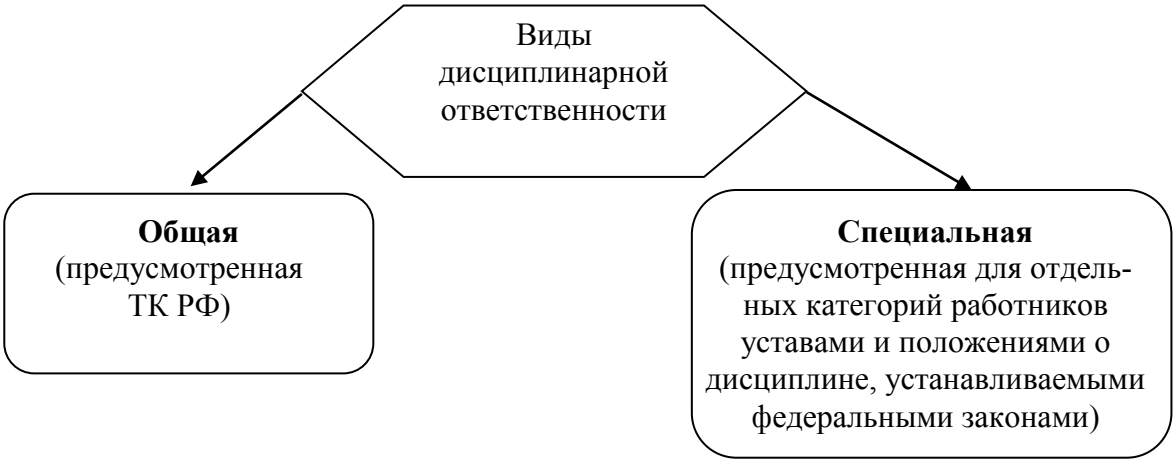
О наложении на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания издается приказ руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. Уполномоченный руководитель обязан в течение трех рабочих дней ознакомить сотрудника органов внутренних дел под расписку с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время, необходимое для прибытия сотрудника к месту ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания или для доставки указанного приказа к месту службы сотрудника.

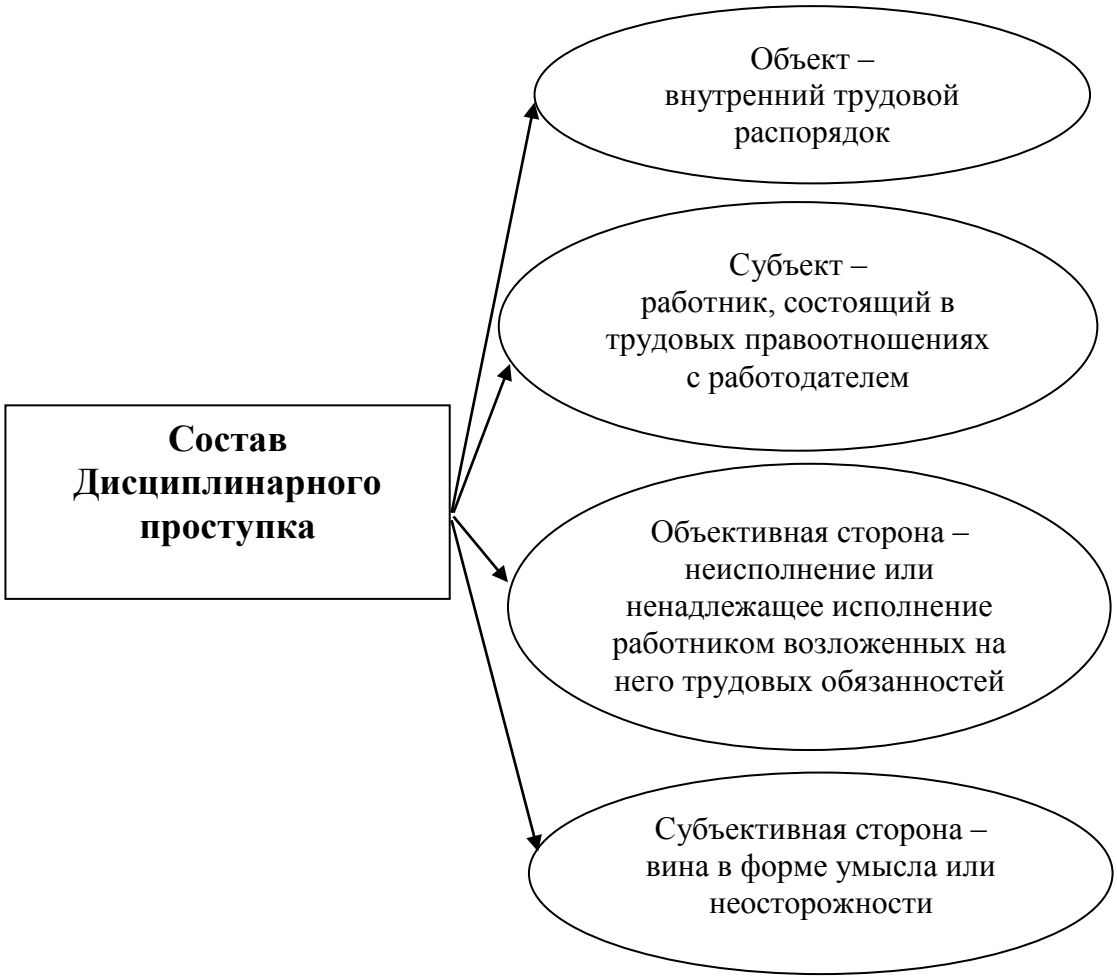
Об отказе или уклонении сотрудника органов внутренних дел от ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания составляется акт, подписываемый уполномоченными должностными лицами.

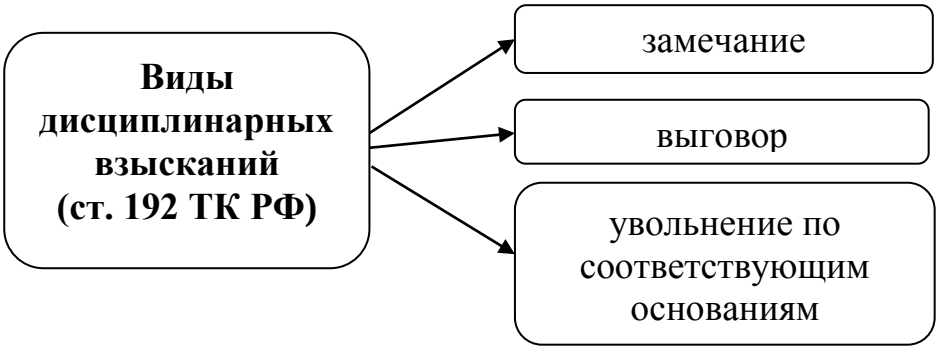
Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника, считается снятым, если в течение одного года со дня его объявления приказом этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, либо со дня издания приказа о поощрении в виде досрочного снятия, ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, считается снятым по истечении одного месяца со дня его наложения.

Структурно–логические схемы




Виды дисциплинарной ответственности
Общая (предусмотренная ТК РФ)
Специальная (предусмотренная для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами)


Состав Дисциплинарного проступка
Объект – внутренний трудовой распорядок
Субъект – работник, состоящий в трудовых правоотношениях с работодателем
Объективная сторона – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей
Субъективная сторона – вина в форме умысла или неосторожности


Виды дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ)
замечание
выговор
увольнение по соответствующим основаниям

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Специальная дисциплинарная ответственность по трудовому праву.
2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.
3. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих.

Дополнительная литература

1. Кирикова В., Матюшина Н. Привлечение работника к ответственности таит в себе некую казуистичность // Трудовое право. – 2016. – № 8.
2. Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 44.
3. Обухова Г. Н. Практические проблемы отсутствия единой процедуры привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3.
4. Уваева М. Невыполнение правил распорядка // Трудовое право. – 2015. – № 11.
5. Хлебников П. Неоднократность при увольнении за систематическое неисполнение указаний руководителя. Мнения судов // Трудовое право. – 2017. – № 3.
6. Хлебников П. Систематическое невыполнение указаний руководителя – споры по увольнениям и лишениям премий // Трудовое право. – 2017. – № 1.
7. Хныкин Г. В. Об особенностях регулирования труда «других категорий работников» по ТК РФ // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1.

Т е м а XV. **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие материальной ответственности, ее виды и значение.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Виды и пределы материальной ответственности работника.
4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.
5. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел.

Методические рекомендации

При изучении данной темы следует иметь в виду, что наряду с дисциплинарной ответственностью трудовое законодательство предусматривает и второй самостоятельный вид юридической ответственности – *материальную ответственность сторон трудового договора*. Рассматривая материальную ответственность и ее значение. необходимо в первую очередь разграничить *виды материальной ответственности* по субъектному составу. В зависимости от того, кто причинил ущерб, материальная ответственность подразделяется на ответственность работодателя перед работниками и ответственность работников перед работодателем. Необходимо различать не только виды, но и знать *условия наступления материальной ответственности* каждой из сторон трудового договора. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора изложены в ст. 233 ТК РФ.

Изучая вопрос о материальной ответственности работодателя, следует выделить и второй критерий разграничения ее видов. Таким критерием будет предел возмещения причиненного ущерба.

Случаи материальной ответственности работодателя перед работником установлены ТК РФ. К таким случаям в частности, относятся: незаконное лишение работника возможности трудиться, причинение ущерба имуществу работника, задержка выплаты заработной платы и т. д. Важно знать, что наряду с материальной ответственностью ст. 237 ТК РФ возможность возмещения морального вреда (ст. 151 ГК РФ) причиненного работнику.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, является одним из средств защиты права собственности работодателя. Правовым основанием для привлечения работника к материальной ответственности является ст. 21 ТК РФ, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя. Следует обратить внимание, что трудовое законодательство не только устанавливает основания и условия привлечения работника к материальной ответственности, но и определяет обстоятельства, исключающую материальную ответственность работника.

Одной из особенностей материальной ответственности является то, что обязанность работника возместить причиненный ущерб наступает независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Трудовое законодательство устанавливает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: ограниченную (ст. 241 ТК РФ) и полную (ст. 242 ТК РФ) материальную ответственность. Ограниченная материальная ответственность означает, что за причиненный ущерб имуществу работодателя, работник несет материальную ответственность в пределах, не превышающих его средний месячный заработок.

Полная материальная ответственность возлагается на работников лишь в случаях, предусмотренных законом. Следует также помнить, что с отдельными категориями работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, а также устанавливаться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Порядок определения размера причиненного ущерба и его взыскания регулируется ст. 246–248 ТК РФ. Следует иметь в виду, что работник вправе добровольно возместить ущерб полностью или частично, либо с согласия работодателя передать ему равноценное имущество или исправить поврежденное. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. В других случаях взыскание ущерба осуществляется в судебном порядке.

Необходимо также изучить вопрос материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел (ст. 15 Закона о службе в ОВД, ст. 33 Закона о полиции).

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие материальной ответственности, ее виды и значение

В соответствии со ст. 232 ТК РФ **материальная ответственность** это – обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, и наступает независимо от привлечения работника к другим видам юридической ответственности.

Рассматриваемый институт базируется на ряде принципов, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, а именно: обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; а также право работодателя требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя. Кроме того, обязанность работника и работодателя бережно относиться к имуществу друг друга (а также к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) предусмотрена в ст.ст. 21 и 22 ТК РФ. Следствием нарушения приведенных выше обязанностей сторон трудового договора является материальная ответственность[1].

Трудовым законодательством предусмотрено два вида материальной ответственности: **материальная ответственность работодателя перед работником** и **материальная ответственность работника перед работодателем**.

Для материальной ответственности работника и работодателя характерно наличие общих признаков:

- обязанность возмещения ущерба возникает только на основании трудового договора;
- субъектами материальной ответственности являются только стороны трудового договора;
- каждая из сторон договора несет ответственность только при наличии всех предусмотренных законодательством условий наступления материальной ответственности;
- работник и работодатель могут добровольно возместить причиненный другой стороне ущерб.

Согласно ст. 232 ТК РФ трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

---

[1] Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхмана. М. : Юрайт, 2015. С. 175.

При этом в силу ч. 2 ст. 232 ТК РФ договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

В соответствии с трудовым законодательством, работодатель возмещает работнику причиненный ущерб в полном объеме, материальная ответственность работника перед работодателем может быть ограниченной и полной.

Материальная ответственность работника и работодателя возникает при наличии предусмотренных законодательством условий наступления материальной ответственности.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ такими условиями являются:

- наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом;
- вина в совершении противоправного действия (бездействия), если иное прямо не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

При определении понятия ущерба применяются общие положения ст. 15 ТК РФ, в соответствии с которой под убытками понимаются реальный ущерб и упущенная выгода.

Действие (или бездействие) признается противоправным, если, оно нарушает предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, возложенные на стороны трудового договора обязанности.

Причинная связь, как одно из обязательных условие наступления материальной ответственности означает, что ущерб наступил в результате неправомерных действий (бездействия) одной из сторон трудового договора.

Вина возможна как в форме умысла, так и неосторожности. Для привлечения сторон к материальной ответственности любая форма вины является достаточной, но размер возмещаемого работником ущерба зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной.

Основанием привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности является совокупность всех перечисленных выше условий наступления материальной ответственности.

В соответствии с законодательством каждая из сторон трудового договора, которой причинен материальный ущерб, обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Вопрос № 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Законодатель выделяет четыре группы случаев материальной ответственности работодателя.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок в случае незаконного отстранения работника от работы, незаконного перевода на другую работу или незаконного увольнения. Материальный ущерб может быть причинен работнику в связи с вынужденным прогулом, вызванным задержкой выдачи трудовой книжки, внесением в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, предусмотрена ст. 235 ТК РФ. Работодатель возмещает ущерб, причинённый имуществу работника, сохранность которого он обязан обеспечить.

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

Для взыскания причиненного ущерба работник направляет письменное заявление работодателю, которое должно быть рассмотрено в 10-дневный срок.

С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре (предоставлена равноценная вещь). В случае отказа работодателя возместить причиненный ущерб или, если в установленный срок заявление не было рассмотрено работодателем, работник вправе обратиться в суд.

Согласно ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя наступает при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В случае нарушения работодателем установленных сроков работодатель обязан выплатить заработную плату или другие выплаты, причитающихся работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время

ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае выплаты заработной платы в установленный срок, но не в полном объеме, размер процентов исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Согласно ст. 151 Гражданского кодекса Российской Федерации, под моральным вредом понимают физические или нравственные страдания, причиненные действиями или бездействием работодателя, нарушающими личные неимущественные права работника либо посягающими на принадлежащие ему нематериальные блага.

В случае достижения договоренности о возмещении морального вреда, работник с работодателем сами определяют степень этих страданий и соответствующую сумму. Размеры компенсации определяются в каждом конкретном случае. В случае не достижения соглашения между работником и работодателем вопрос о возмещении морального вреда решается судом.

Вопрос № 3. Виды и пределы материальной ответственности работника

Согласно ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Особенность материальной ответственности работника заключается в том, что работник несёт ответственность не только за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, но и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения ущерба имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя.

При наличии обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, работник может быть освобожден работодателем от такой ответственности.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается:

- если ущерб явился результатом непреодолимой силы;
- если ущерб возник вследствие нормального хозяйственного риска;

- при неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;
- если ущерб причинен вследствие крайней необходимости или необходимой обороны.

В зависимости от объема возмещаемого ущерба различают два вида материальной ответственности работника:

1) ограниченная материальная ответственность;

2) полная материальная ответственность.

По общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. При ограниченной материальной ответственности ущерб возмещается работником полностью, но в пределах, установленных законом.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном объеме.

Полная материальная ответственность является исключением из общего правила и может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Согласно ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность возлагается на работника в следующих случаях:

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

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

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

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

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

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Перечень случаев привлечения работника к полной материальной ответственности является исчерпывающим.

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности) или с коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

Письменный договор о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности может заключаются только с работниками, достигшими 18 лет, если занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности предусмотрен постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85[1].

Коллективная (бригадная) ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключается между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем.

В соответствии со ст. 245 ТК РФ при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

---

[1] Постановление Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 12.

Вопрос № 4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания

В соответствии со ст. 247 ТК РФ обязанность установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения возложена на работодателя.

Факт причинения ущерба должен быть подтвержден документально. До принятия решения о привлечении работника к материальной ответственности работодатель обязан провести проверку с целью установления причин возникновения ущерба, установления вины работника и размера причиненного ущерба.

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности либо исходя из стоимости имущества по данным бухгалтерского учета и степени износа имущества, которому причинен ущерб.

Законодательством предусмотрено несколько способов возмещения ущерба, причиненного работодателю:

1) добровольное возмещение ущерба самим работником;

2) возмещение ущерба по распоряжению (приказу) работодателя;

3) возмещение ущерба в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

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

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

Взыскание причиненного работником ущерба осуществляется в судебном порядке, если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок работника.

Вопрос № 5. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел

В соответствии с ч. 6 ст. 15 Закона о службе в ОВД за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и случаях, которые установлены трудовым законодательством.

Исходя из положений данной статьи, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в соответствии с нормами трудового законодательства.

Согласно ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Порядок возмещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации затрат на обучение в образовательном учреждении высшего профессионального образования или научно-исследовательском учреждении Министерства внутренних дел Российской Федерации в случае расторжения с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерация предусмотрен постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1465 «Об утверждении Правил возмещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации затрат на обучение в образовательной организации высшего образования или научной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации в случае расторжения с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации» [1] (далее – Правил возмещения).

Обязанность возмещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации средств, затраченных на обучение в образовательном учреждении высшего профессионального образования МВД России по основным профессиональным образовательным программам высшего профессионального или среднего профессионального образования, в адъюнктуре образовательного или научно-исследовательского учре-

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 1, ст.60.

ждения МВД России устанавливается в случае расторжения с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел и увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации случаях предусмотренных п. 2 Правил возмещения.

В соответствии с Правилами возмещения затраты на обучение определяются исходя из размера средств федерального бюджета, затраченных образовательной организацией высшего образования, образовательной или научной организацией на обучение сотрудника.

При определении размера возмещаемого ущерба учитываются следующие расходы:

1) на оплату труда профессорско-преподавательского состава;

2) на амортизацию учебного оборудования в период обучения;

3) на стоимость материальных запасов, использованных в образовательном процессе при обучении сотрудников;

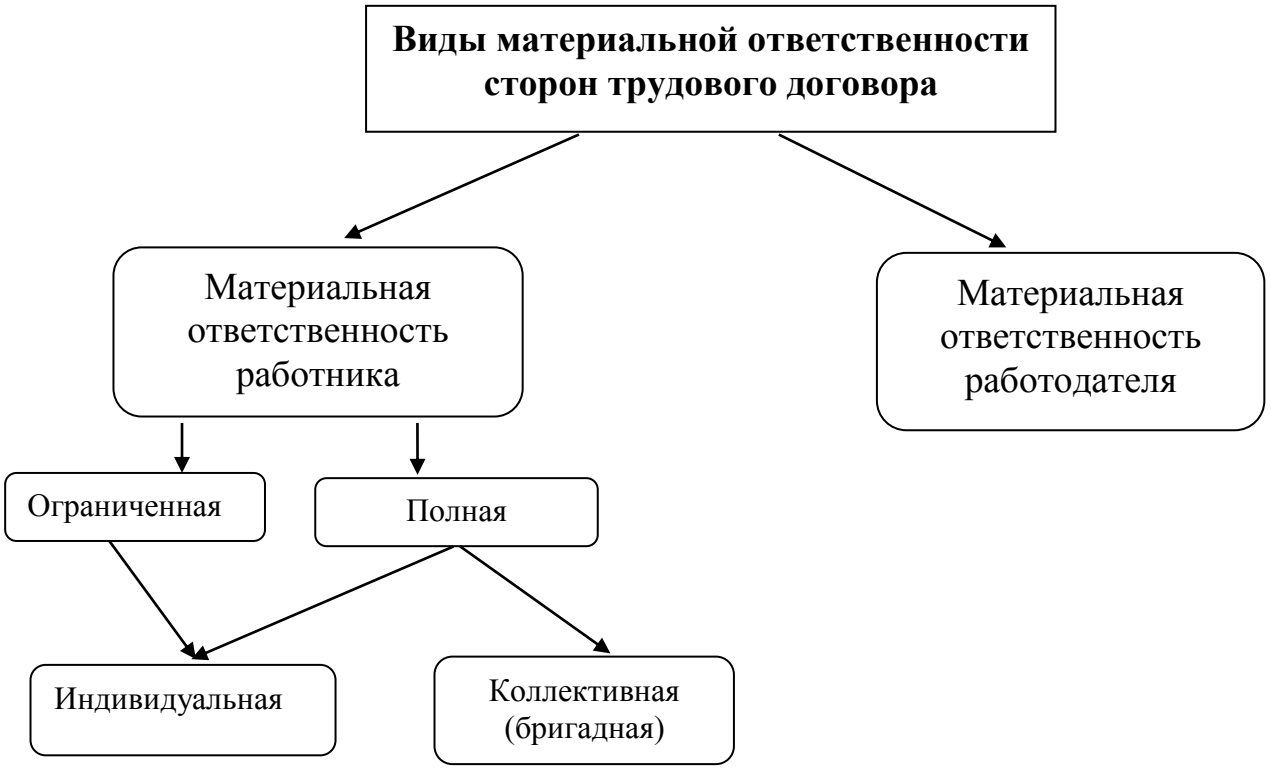
4) на коммунальные услуги;

5) на услуги связи для целей образовательного процесса.

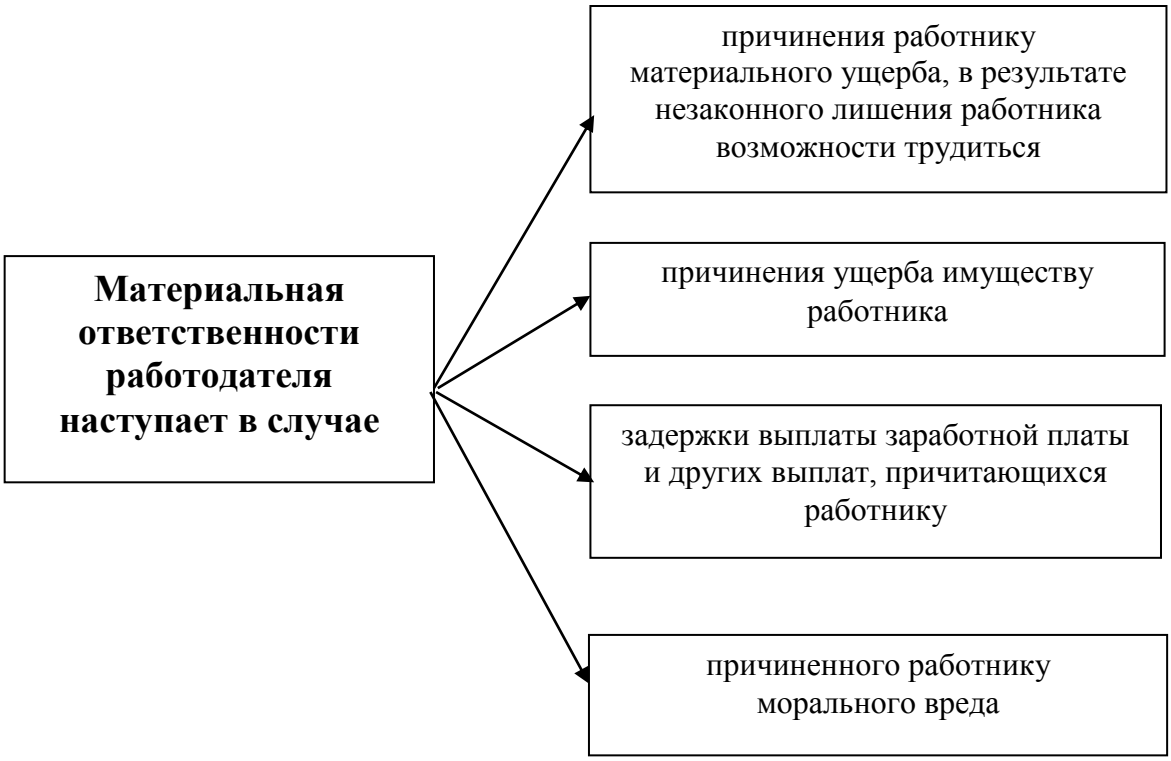
В соответствии с п. 4 Правил возмещения в последний день службы сотрудника руководитель органа внутренних дел или по его поручению иное должностное лицо выдают сотруднику уведомление об обязанности в течение 30 рабочих дней с момента получения указанного уведомления возместить Министерству внутренних дел Российской Федерации затраты на обучение в образовательной организации высшего образования, образовательной или научной организации с указанием их размера и реквизитов лицевого счета для перечисления средств[1].

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 1, ст.60.

Структурно–логические схемы






Материальная ответственности работодателя наступает в случае
причинения работнику материального ущерба, в результате незаконного лишения работника возможности трудиться
причинения ущерба имуществу работника
задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
причиненного работнику морального вреда


Порядок возмещения ущерба причиненного работником
Добровольный
По распоряжению работодателя
Судебный
сумма причиненного ущерба, не превышает средний месячный заработок работника;
распоряжение издано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба
работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб;
сумма причиненного ущерба превышает средний месячный заработок;
работника;
по истечении одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Правовое регулирование материальной ответственности сотрудника органов внутренних дел за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению.

2. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику.

3. Проблемы возмещения морального вреда в трудовых отношениях.

Дополнительная литература

1. Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. – 2016. – № 2.

2. Бобровская Е. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба // Трудовое право. – 2016. – № 11.

3. Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Материальная ответственность // Трудовое право. – 2015. – № 6.

4. Дивеева Н. И., Новикова Ю. А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 3.

5. Кострова О. В., Вячеславова Е. А. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности // Российская юстиция. – 2016. – № 6.

6. Обухова Г. Н. Практические проблемы отсутствия единой процедуры привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3.

7. Тоточенко Д. А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. – 2015. – № 7.

Т е м а XVI. **ОХРАНА ТРУДА**

Вопросы для подготовки к занятию

1. Понятие и содержание охраны труда, ее значение и правовое регулирование. Охрана профессиональной служебной деятельности (охрана труда) сотрудника органов внутренних дел.

2. Организация охраны труда. Органы охраны труда. Общий порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Методические рекомендации

В рамках данной темы необходимо изучить основные понятия, права, обязанности и гарантии работников в области охраны труда, а также обязанности работодателей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и расследование несчастных случаев на производстве.

В Конституции Российской Федерации (п. 3 ст. 37) закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Этот конституционный принцип получил свое развитие в разделе 10 ТК РФ и других нормативных правовых актах.

Рассматривая содержание охраны труда необходимо раскрыть понятие, значение охраны труда, а также осветить основные направления (принципы) государственной политики в области охраны труда, закрепленные в ст. 210 ТК РФ. Необходимо рассмотреть охрану труда в нескольких аспектах, как институт трудового права, как правовое начало государственной политики в сфере труда.

При этом особо следует выделить такой основополагающий принцип в области охраны труда, как обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников над результатами производственной деятельности организации.

Рассматривая организацию охраны труда необходимо уяснить, в каких случаях работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. Необходимо рассмотреть и порядок создания комитетов (комиссий) по охране труда и их функции.

В рамках изучения данной темы необходимо изучить требования охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) сотрудника органов внутренних дел.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и содержание охраны труда, ее значение и правовое регулирование. Охрана профессиональной служебной деятельности (охрана труда) сотрудника органов внутренних дел

В Конституции закреплено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37). Правовое регулирование охраны труда осуществляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, нормы об охране труда содержатся в законах иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ **под охраной труда**, понимается 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.

Система охраны труда включает в себя целый комплекс мероприятий, направленных на реализацию права каждого человека на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Основные направления государственной политики в области охраны труда определены в ст. 210 ТК РФ.

К их числу отнесены следующие направления:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда;

федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда;

установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с ч. 2 ст. 210 ТК РФ реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда, содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации и устанавливают правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования к охране труда носят обязательный характер. Данные требования распространяются на всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы и являются обязательными для исполнения при осуществлении 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.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК РФ). Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 утверждено Положение о разработке, утверждении и изменении нор-

мативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда[1].

Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

На работодателя возлагается обязанность обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. В соответствии со ст. 209 ТК РФ, **система управления охраной труда** – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. №438н утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда[2].

Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда. Отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий урегулированы Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[3] (далее – Закон о специальной оценке условий труда).

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (п. 1 ст. 3 Закон о специальной оценке условий труда).

Порядок организации и проведения специальной оценки условий установлен Методикой проведения специальной оценки условий труда утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н[4]. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодате-

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 2, ст. 342.

[2] Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // Российская газета. – 2016. – № 248. – 2 нояб.

[3] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 52.

[4] Приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Российская газета. – 2014. – № 71. – 28 марта.

лем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

Особый порядок проведения специальной оценки условий труда предусмотрен для государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. В соответствии с ч. 4 ст. 3 Закона о специальной оценке условий труда, проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

С обязанностями работодателя корреспондируют права работника на охрану труда.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждого работник имеет право:

– на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

– получение достоверной информации об условиях труда;

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда до устранения такой опасности;

– запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля; обращение (заявление, предложение) в органы государственной власти и местного самоуправления, к работодателю (объединению работодателей), а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

Каждый работник также имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

Государственные гарантии обеспечивающие права работников на охрану труда закреплены в ст. 220 ТК РФ.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Согласно ст. 221 ТК РФ работодатель обеспечивает работников бесплатно средствами индивидуальной защиты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В целях профилактики профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно на работах с особо вредными условиями труда.

Гарантией является и то, что в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением.

Согласно ст. 223 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников в соответствии с требованиями охраны труда. Работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Для всех поступающих на работу и работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

Обучение работников по охране труда предполагает проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Законодательством предусмотрено возмещение причиненного вреда жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. Работодатель осуществляет социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения причиненного вреда предусмотрен Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»[1].

В соответствии с Законом о службе в ОВД сотрудник органов внутренних дел имеет право на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы с учетом особенностей службы в органах внутренних дел.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ст. 226 ТК РФ, может осуществляться: за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и внебюджетных источников – в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами соответствующего уровня; за счет добровольных взносов организаций и физических лиц; за счет средств работодателя (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); за счет фондов охраны труда, которые могут создаваться в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, у работодателей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с Законом о службе в ОВД, сотрудник органов внутренних дел имеет право на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы с учетом особенностей службы в органах внутренних дел.

Согласно п. 21 ст. 12 Закона о службе в ОВД, сотрудник органов внутренних дел обязан знать и соблюдать требования охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда).

Приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 10 августа 2016 г № 466 утверждены «Правила организации охраны труда работников и федеральных государственных служащих подразделений центрального аппарата МВД России».

---

[1] Российская газета. – 1998. – №153–154. – 12 авг.

Вопрос № 2. Организация охраны труда. Органы охраны труда

Государственное управление охраной труда на уровне Российской Федерации осуществляется непосредственно Правительством Российской Федерации или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации (ст. 216 ТК РФ). Порядок наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями определен в ст. 19 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»[1].

В целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также фактических условий труда работников федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда осуществляется проведение государственной экспертизы условий труда. Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н[2].

На уровне организации управление охраной труда осуществляет руководитель организации. В организации, функции которой непосредственно связаны с производственной или иной трудовой деятельностью

---

[1] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 40, ст. 3822.

[2] Приказ Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н «Об утверждении порядка проведения государственной экспертизы условий труда» // Российская газета. – 2014. – № 260. – 14 нояб.

работодателем создается служба охраны труда. Служба охраны труда создается с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем.

Служба охраны труда создается работодателем, осуществляющим производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, решением работодателя может вводится должность специалиста по охране труда. В организациях с численностью работников не превышающей 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности.

Согласно ст. 218 ТК РФ в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателей и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок (ч. 2 ст. 218 ТК РФ). Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого работник или другое лицо, участвующее в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, получили: телесные повреждения (травмы); тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие необходимость перевода пострадавшего на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету.

Данный перечень включает несколько категории пострадавших.

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

Согласно ТК РФ, к категории лиц, участвующих в производственной деятельности, относятся студенты и учащиеся образовательных организаций, проходящие производственную практику в организациях, а также другие лица, проходящие профобучение или переобучение в соответствии с ученическим договором. К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, относятся лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями, лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду, лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ, члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Перечень повреждений здоровья, полученных пострадавшими и подлежащих расследованию установлен в ст. 227 ТК РФ. К ним относятся: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если он произошли:

– в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий

перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

– при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

– при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

– при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

– при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

– при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Обязанности работодателя при несчастном случае установлены в ст. 228 ТК РФ. При любом несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

1) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

2) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

3) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

4) немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

5) принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев формируются в зависимости от числа пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Если несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо.

Возглавляет комиссию работодатель либо его представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Работник, пострадавший от несчастного случая, имеет право на личное участие (или через своего законного представителя, через иное доверенное лицо) в расследовании несчастного случая.

Согласно ст. 229.1 ТК РФ, расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Сроки расследования несчастных случаев установлены законодательством в зависимости от тяжести несчастных случаев и иных обстоятельств.

При расследовании несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

На основании материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, лиц, виновных в нарушении охраны труда, вносит предложения по устранению выявленных нарушений, выявляет причины несчастного случая и разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве.

Материалы расследования несчастного случая включают:

1) приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

2) планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;

3) документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

4) выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

5) протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

6) экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

7) медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

8) копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

9) выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

10) другие документы по усмотрению комиссии.

В соответствии со ст. 229.2 ТК РФ, несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме. Акт составляется в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

В соответствии со ст. 230 ТК РФ, в акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

Акт должен быть подписан всеми лицами, проводившими расследование, утвержден работодателем (его представителем) и заверен печатью (при ее наличии).

В трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве работодатель (его представитель) обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию.

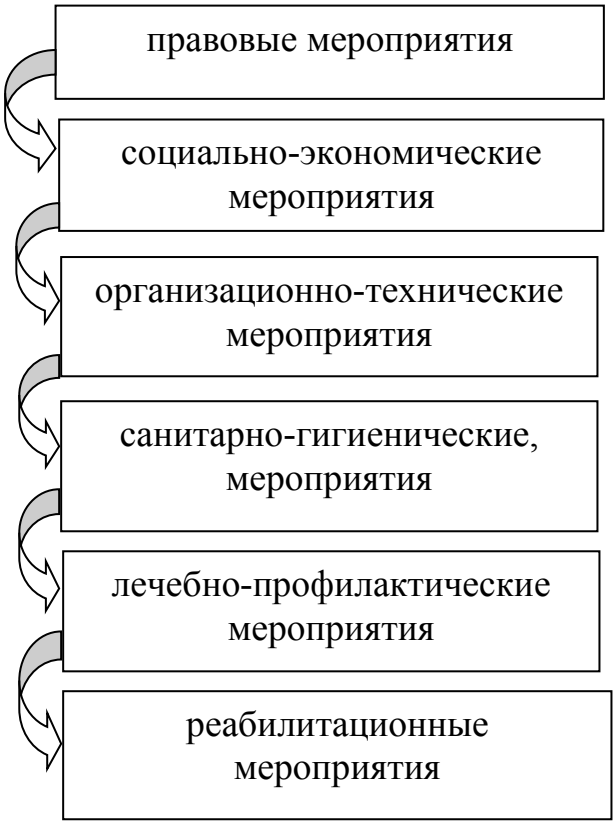
Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай.

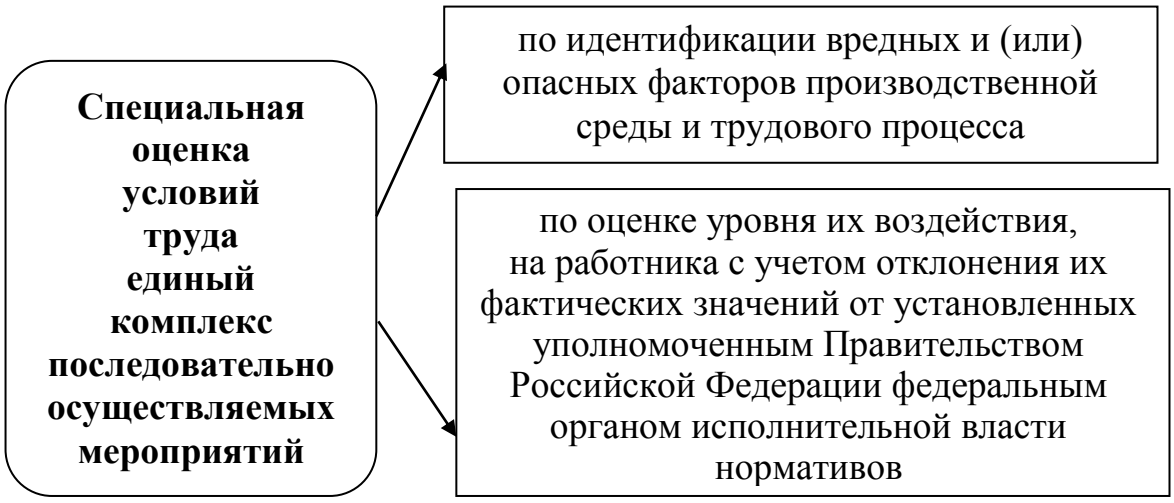
Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, регистрируется работодателем (юридическим или физическим лицом), осуществляющим его учет, в специальном журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве подлежит хранению в организации в течение 45 лет.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством (в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом), комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Законодательством предусмотрен как судебный, так и внесудебный порядок разрешения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев. При отказе работодателя в проведении расследования несчастного случая, а также в связи с жалобами пострадавшего или его доверенного лица расследование проводится государственным инспектором по охране труда самостоятельно или с привлечением профсоюзной инспекции труда. Обжалование решений государственного инспектора по охране труда производится в суде общей юрисдикции.

Структурно-логические схемы





Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда работников.
2. Правовое регулирование охраны труда сотрудников органов внутренних дел.
3. Порядок проведения специальной оценки условий труда.

Дополнительная литература

1. Бутаева Е. Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход // Трудовое право. – 2017. – № 1.
2. Гатауллина А. Условия труда: споры и анализ // Трудовое право. – 2016. – № 4.
3. Герасименко Н. Охрана труда – 2017 // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 45.
4. Петров А. Я. Права и обязанности работодателя в сфере охраны (безопасности и гигиены) труда // Адвокат. – 2017. – № 2.
5. Петров А. Я. Пути реформирования законодательства об охране труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2015. – № 11.
6. Серегина Л. В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. – 2015. – № 11.
7. Чудова Е. А. Правовые проблемы создания и деятельности службы охраны труда в организации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3.

Т е м а XVII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Вопросы для изучения

1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав работников.
2. Правовое регулирование государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Система органов надзора и контроля (их виды).
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
4. Самозащита работниками трудовых прав.
5. Ответственность за нарушение законодательства о труде.

Методические рекомендации

Целью изучения данной темы, является уяснение основных способов защиты трудовых прав работников, а также приобретение ими знаний о системе государственных и общественных органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников, их задачах, полномочиях и гарантиях деятельности. Особое место в изучении данной темы следует обратить на содержание ст. 2, 45, 46 Конституции Российской Федерации, которые гарантируют право на государственную защиту. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Эти конституционные положения лежат в основе раздела 13 ТК РФ. Необходимо иметь в виду, что наиболее слабозащищенной стороной трудовых отношений является работник. Поэтому ему необходима государственная защита его трудовых прав и свобод. При ответе на первый вопрос следует дать понятие и охарактеризовать основные способы защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ). Необходимо знать, что *защита трудовых прав* представляет собой деятельность, направленную на устранение препятствий в осуществлении этих прав, предотвращении нарушений и восстановление нарушенных прав. Следует подчеркнуть, что в трудовом законодательстве впервые нашел свое закрепление конституционный принцип на самозащиту нарушенного права.

При ответе на второй вопрос темы необходимо охарактеризовать *систему органов*, осуществляющих государственный надзор и контроль в сфере труда, для чего необходимо внимательно изучить содержание ст. 353 ТК РФ. Необходимо знать компетенцию специализированных федеральных государственных органов надзора и контроля

за соблюдением трудового законодательства, а также полномочия их должностных лиц (ст. 354–369 ТК РФ).

При изучении третьего вопроса темы, следует подчеркнуть, что полномочиями по защите трудовых прав работников обладают и профессиональные союзы (ст. 370–378 ТК РФ). Однако в отличие от государственных органов, наделенных властными полномочиями, профессиональные союзы, не обладая такими полномочиями, осуществляют лишь *общественный контроль* за соблюдением трудового законодательства.

Раскрывая третий вопрос, следует перечислить основные права профсоюзов, которыми они наделены для реализации своих защитных функций по отношению к работникам; указать гарантии, предоставляемые работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, а также обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами (ст. 45 Конституции Российской Федерации). Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 379, 380), развивая эту конституционную норму, не только предоставляет работникам право на самозащиту, но и определяет ее формы, а также запрещает работодателям препятствовать в ее осуществлении (четвертый вопрос).

При ответе на пятый вопрос семинарского занятия важно помнить, что соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является обязанностью работодателя и работника. Неисполнение либо ненадлежащее исполнение этой обязанности влечет для виновной стороны юридическую ответственность в соответствии с федеральным законодательством, в том числе уголовную (ст. 143, 145 УК РФ).

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Понятие и основные способы защиты трудовых работников

В условиях формирования рыночной экономики, функции контроля со стороны государства за соблюдением трудового законодательства, за охраной жизни и здоровья людей в процессе труда должны усиливаться.

Каждый работающий гражданин имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В нашей стране предусмотрено несколько основных способов защиты прав и свобод граждан.

Согласно ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

– самозащита работниками трудовых прав (ст. 379 ТК РФ);

– защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (ст. 370 ТК РФ);

– государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 353 ТК РФ);

– судебная защита.

Самозащита работниками трудовых прав характеризуется тем, что работник защищает свои права сам без обращения за защитой в соответствующие государственные органы и профессиональные союзы. Работник действует самостоятельно в рамках закона. В этом состоит сущность самозащиты.

Профессиональные союзы в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются соответствующими полномочиями по защите трудовых прав граждан.

Техническая инспекция труда профсоюзов контролирует соблюдение правил по охране труда (стандартов безопасности труда, правил техники безопасности, производственной санитарии и др.) на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Правовая инспекция труда профсоюзов проверяет на предприятиях, в организациях соблюдение законодательства о труде по различным направлениям (соблюдения коллективных договоров действующему законодательству, соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха и др.).

Государственный контроль (надзор) за соблюдением норм трудового права, а также обеспечением трудовых прав граждан осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий, учреждений, организацией и их вышестоящих органов, а также органы прокуратуры.

Государственный контроль (надзор), а также контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда распространяется на все предприятия вне зависимости от организационно-правовой формы и формы собственности. Законодательством определена система и компетенция органов государственной власти (глава 56 ТК РФ), основным направлением деятельности, которых является контроль (надзор) за соблюдением правил и норм охраны труда.

Компетенция контролирующих органов регламентирована законом, а также подзаконными нормативными правовыми актами.

Судебная защита трудовых прав работающих граждан направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме, при ее реализации суды руководствуются законом как основной формой права.

Вопрос № 2. Правовое регулирование контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Система органов надзора и контроля (их виды)

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

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Ведомственный контроль в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда (ФИТ) – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)[1].

ФИТ осуществляет свою деятельность посредством проверок, выдает обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях; анализирует причины этих правонарушений; направляет информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и в правоохранительные органы, в суды; ведет прием граждан, рассматривает их заявления, письма, жалобы и иные обращения о нарушениях трудовых прав граждан.

---

[1] Трудовой кодек Российской Федерации // Российская газета. – 2001. – № 256. – 31 дек.

Руководство деятельностью ФИТ осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда, как должностные лица федеральных органов исполнительной власти, имеют право:

– составлять акты об изъятии образцов используемых или обрабатываемых материалов и веществ для анализа с уведомлением об этом работодателя или его представителя;

– расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

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

– при нарушении правил охраны труда направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений;

– выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда;

– выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и т. д.

Свою деятельность ФИТ осуществляет совместно с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

В частности, государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор). Ростехнадзор осуществляет также федеральный государственный энергетический надзор, государственный надзор за соблюдением требований ядерной

и радиационной безопасности[1]. Руководство деятельностью Федеральной службы осуществляет Правительство Российской Федерации.

Статья 368 ТК РФ определяет компетенцию федеральных органов исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Статья 369 ТК РФ определяет компетенцию субъекта Государственного надзора за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор). Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах. Работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор осуществляют:

а) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) и ее территориальные органы[2], за исключением государственного надзора, осуществляемого органами перечисленными ниже;

б) Федеральное медико-биологическое агентство и его территориальные органы[3] осуществляет федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор в обслуживаемых организациях и на обслуживаемых территориях, в том числе на объектах и территориях закрытых административно-территориальных образований;

в) структурные подразделения Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации[4], Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Федеральной

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2004 г. № 401 «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 32, ст. 3348.

[2] Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 28, ст. 2899.

[3] Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2005 г. № 206 «О Федеральном медико-биологическом агентстве» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 16, ст. 1456.

[4] Приказ МВД России от 10 февраля 2014 г. № 82 «Об утверждении Положения об осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора в органах внутренних дел Российской Федерации и внутренних войсках МВД России» // Российская газета. – 2014. – № 98. – 30 апр.

службы войск национальной гвардии Российской Федерации, Федеральной службы охраны Российской Федерации, Федеральной службы исполнения наказаний, Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации и Управления делами Президента Российской Федерации[1] соответственно в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности, внутренних дел и иного специального назначения в пределах своей компетенции.

Вопрос № 3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Профсоюзы также участвуют в защите трудовых прав работников, статус профсоюзов, как участников данных отношений определен в главе 58 ТК РФ, а также в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[2].

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений 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 любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза. Также они имеют право (ст. 370 ТК РФ):

– проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

---

[1] Приказ ГУСП от 12 мая 2016 г. №27 «Об утверждении Инструкции о порядке осуществления федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Главном управлении специальных программ Президента Российской Федерации и Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 09.06.2016).

[2] Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3, ст. 148.

– принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

– принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

– защищать права и законные 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 трудового законодательства 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 рассмотрении трудовых споров и т. д.

При осуществлении своей деятельности профсоюзы взаимодействуют с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями. Эти отношения строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Вопрос № 4. Самозащита работниками трудовых прав

Под самозащитой прав необходимо понимать допускаемые законом действия работника направленные на:

– обеспечение неприкосновенности права;

– пресечения нарушения и ликвидацию последствий такого нарушения.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Самозащита трудовых прав осуществляется работником свободно. Руководитель, а также иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать работнику, оказывать психическое давление. Не допускается привлечение работников, реализующих права на самозащиту к дисциплинарной ответственности.

Вопрос № 5. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Согласно положениям ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

К лицам, которые могут быть привлечены к той или иной ответственности, относятся как руководители и иные должностные лица администрации организации (заместили руководителя, руководители структурных подразделений), так и работники, виновные в нарушении трудового законодательства Российской Федерации.

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ (например, ст. 142 ТК РФ предусматривает ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику; ст. 236 ТК РФ предусматривает привлечение к материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику).

Дисциплинарная и материальная ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда носит, как правило, внутриорганизационный характер, гражданско-правовая, административная, уголовная ответственность выходит за рамки соответствующего предприятия, учреждения и организации. Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда может носить частноправовой и публично-правовой характер.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает основания для применения всех видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства. Нормы об ответственности рассредоточены по различным разделам и главам ТК РФ:

Раздел II ТК РФ называется «Социальное партнерство в сфере труда» данный раздел содержит главу 9, которая называется «Ответственность сторон социального партнерства».

Глава 14 ТК РФ посвящена защите персональных данных работника, в данной главе содержится ст. 90, предусматривающая ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, в данной статье предусмотрены меры дисциплинарной и материальной ответственности.

Раздел VIII ТК РФ посвящен дисциплинарной ответственности.

Раздел XI ТК РФ посвящен материальной ответственности. Если в результате допущенного нарушения законодательства о труде или правил охраны труда сторонам трудового отношения причинен материальный ущерб, виновный может быть привлечен к материальной ответственности с целью возмещения материального ущерба.

Раздел XIII ТК РФ посвящен защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров, ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В данном разделе имеются статьи, предусматривающие ответственность:

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

– за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда;

– ответственность государственных инспекторов труда.

Кроме того, ТК РФ предусматривает ответственность за нарушение прав профессиональных союзов, ответственность лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке. Они несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами и т. д.

Дисциплинарную ответственность заключается в применении мер дисциплинарного характера.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит в себе нормы, которые применительно к институту ответственности за нарушение трудового законодательства носят бланкетный характер. Кодекс формулирует состав правонарушения, т. е. определяет основание ответственности, а сами меры ответственности могут содержаться в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ), Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ) и др.

Административная ответственность наступает за правонарушения, предусмотренные КоАП РФ. Она заключается в применении к виновным лицам мер административного наказания.

Законодательство об административных правонарушениях предусматривает целый ряд составов, в которых предусмотрены меры ответственности за нарушение трудового законодательства:

– статья 5.7 КоАП РФ – отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме;

– статья 5.27 КоАП РФ – нарушение законодательства о труде и об охране труда;

– статья 5.28 КоАП РФ – уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения;

– статья 5.29 КоАП РФ – непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

– статья 5.30 КоАП РФ – необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения;

– статья 5.31 КоАП РФ – нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению;

– статья 5.32 КоАП РФ – уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах;

– статья 5.33 КоАП РФ – невыполнение соглашения;

– статья 5.34 КоАП РФ – увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки;

– статья 5.40 КоАП РФ – принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке[1] и т. д.

Уголовная ответственность за нарушения трудового законодательства и правил по охране труда при определенных условиях может наступать уголовная ответственность виновных должностных лиц. Она возможна, если нарушения повлекли или могли повлечь тяжкие последствия.

Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства и об охране труда.

Так, УК РФ предусматривает уголовную ответственность за:

– нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136);

– нарушение правил охраны труда (ст. 143);

– необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145);

– невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1).

Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства состоит в возмещении участникам трудовых отношений имущественно ущерба, который возник в результате нарушения ими трудового законодательства, кроме того, ГК РФ предусматривает компенсацию морального вреда.

Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

---

[1] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 1.

В соответствии с частью четвертой ст. 3 и ч. 7 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

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.

Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости[1].

---

[1] Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.

Структурно-логические схемы

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

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти

Ведомственный контроль в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации

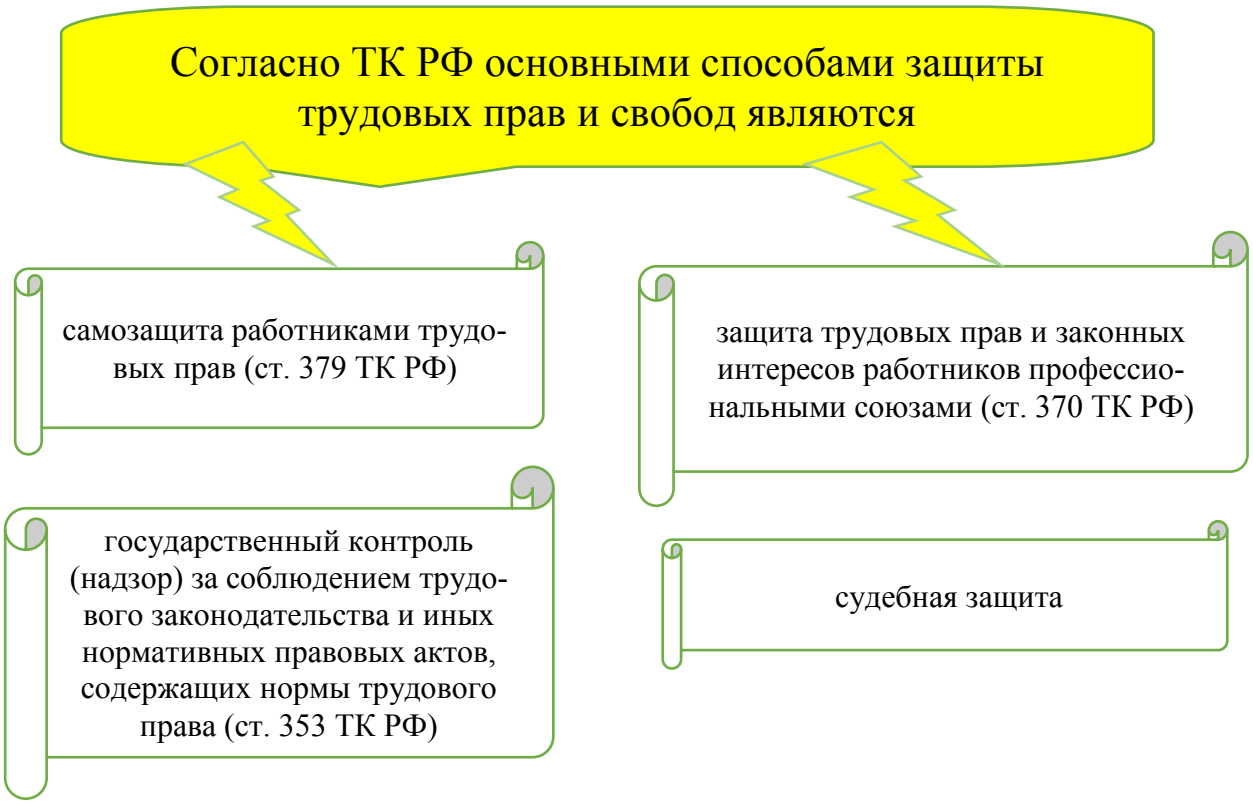
Основными задачами федеральной инспекции труда являются

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права



Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности
- иными федеральными органами исполнительной власти
- органами местного самоуправления
- органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации
- органами прокуратуры
- профессиональными союзами (их объединениями)
- объединениями работодателей, другими организациями



Тематика рефератов, сообщений, докладов

1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав работников.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.
4. Ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда.
5. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Дополнительная литература

1. Александрова Н. В. Оснований для проведения внеплановой трудовой проверки стало больше // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 1.
2. Байдина О. Федеральная инспекция труда. Споры по полномочиям // Трудовое право. – 2017. – № 2.
3. Вальковой А. Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1.
4. Еремина С. Н. Защита трудовых прав работников в суде: проблемные вопросы // Российский судья. – 2016. – № 4.
5. Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4.

6. Самсонова В. Работники-отцы: судебная защита трудовых прав // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 25.

7. Сапфирова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография. – М. : Проспект, 2016. – 144 с.

8. Сапфирова А. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. – 2015. – № 1.

9. Скачкова Г. С. Работодатель – индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 2.

10. Улизко Т. А. Цель и задачи прокурора в сфере защиты трудовых прав // Арбитражный и гражданский процесс. – 2017. – № 1.

Т е м а XVIII. **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

Вопросы для изучения

1. Общие вопросы разрешения трудовых споров.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
3. Рассмотрение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
4. Рассмотрение коллективных трудовых споров.

Методические рекомендации

При изучении данной темы важно обратить внимание, что право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, впервые закреплены в Конституции Российской Федерации 1993 года (ст. 37). Рассмотрение первого вопроса необходимо начать с уяснения понятия трудовых споров, их видов и причин возникновения.

Переходя к изучению второго вопроса темы, необходимо, прежде всего, обратиться к содержанию ст. 381 ТК РФ, в которой дается легальное определение *индивидуального трудового спора*. Важно знать, что, все индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) или в суде в соответствии с подведомственностью спора.

В рамках третьего вопроса необходимо рассмотреть порядок формирования КТС, ее полномочия, сроки и процедуру рассмотрения индивидуального трудового спора. Основные положения о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и исполнение решений по ним, содержатся в ст.ст. 382–389 ТК РФ, которые курсантам надо внимательно изучить.

В тоже время необходимо обратить внимание, что отдельные трудовые споры, указанные в ч. 2 и 3 ст. 391 ТК РФ не подведомственны КТС и рассматриваются непосредственно в судах. Необходимо помнить, что в соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Поэтому, исходя из данного положения Конституции Российской Федерации и ч. 1 ст. 391 ТК РФ, работник вправе обратиться за разрешением трудового спора непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Изучение четвертого вопроса рекомендуется начать с ознакомления со ст. 37 Конституции Российской Федерации, которая закрепляет право граждан на *забастовку* как один из способов разрешения коллек-

тивного трудового спора. Забастовка является крайней, исключительной мерой разрешения трудового спора и может быть организована, в случае если примирительные процедуры не привели к разрешению спора. Следует иметь в виду, что право на забастовку может быть ограничено только федеральным законом. Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 409–415) достаточно подробно регламентирует порядок объявления, проведения и прекращения забастовки.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Общие вопросы разрешения трудовых споров

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда работников, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть ***трудовой спор,*** хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным.

Для разрешения трудовых споров законом установлен соответствующий порядок, т. е. определены формы (процедура) и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия по ним решений и их исполнения.

Под ***условиями труда*** понимается совокупность социально-правовых, производственных факторов, в которых работник осуществляет свою деятельность. Под *социально-правовыми факторами* понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением сторон. Под *производственными факторами* понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами.

В разрешении разногласий между работником (работниками) и работодателем (администрацией) следует различать *две стадии:*

1) непосредственные переговоры сторон (с участием или без участия профсоюза) в связи с возникшими разногласиями;

2) трудовой спор, разрешаемый в установленном законом порядке.

Условия (обстоятельства) трудовых споров могут быть производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или с организацией правотворчества – принятием норм права. Поэтому по отношению к спорящей стороне они объективно существуют в нашей жизни.

Причинами возникновения трудовых споров являются те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между работником (работниками) и работодателем (администрацией). Даже общие для трудовых споров причины носят конкретный характер в конкретном правоотношении по разрешению трудового спора. Это нарушения тех или иных прав работника или его обязанностей перед предприятием (например, при его материальной ответственности за причиненный ущерб).

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Нередко трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий (причин). Одни из них носят экономический характер, другие – социальный, третьи – юридический.

К *условиям экономического характера* относятся, в частности, финансовые трудности организаций, препятствующие полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот, отсутствие или недостаточность средств на охрану труда. Причины трудовых споров экономического характера порождают серьезные социальные последствия. Высвобождаемые работники, отстаивая свое право на работу (рабочее место), нередко обращаются за разрешением трудового спора и защитой своих прав в судебные органы.

К *условиям социального характера* относится, например, растущий разрыв в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников.

К *условиям юридического характера* относятся: сложность, противоречивость, а также недостаточная доступность трудового законодательства для работодателей и особенно для работников (в результате работники слабо знают свои трудовые права и обязанности работодателей, способы защиты своих прав); нежелание соблюдать трудовое законодательство многими руководителями организаций, должностными лицами администрации; слабая подготовленность профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите работников на основе трудового законодательства.

Трудовые споры подразделяются на виды по двум основаниям (признакам).

По субъектам (сторонам спора) они подразделяются на ***индивидуальные*** и ***коллективные.*** В индивидуальных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работник, с другой – работодатель. В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, группа работников, работники организации (организаций), с другой – работодатель одной или нескольких организаций.

По содержанию трудовые споры классифицируются следующим образом: ***споры об установлении условий труда*** и ***споры о применении установленных условий труда.***

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры закреплено в Конституции Российской Федерации (ч. 4 ст. 37).

Принципы рассмотрения трудовых споров – это положения, лежащие в основе установления и применения процедуры их разрешения.

Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность уполномоченных на разрешение трудовых споров органов (юрисдикционных органов) на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их. Например, при отказе работодателя выплатить полагающуюся работнику заработную плату – обязать его это сделать, при незаконном увольнении – восстановить работника на работе.

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работники), и работодатель в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Это решение обязательно для сторон спора.

Принцип демократизма (*участия представителей работников*) при разрешении трудовых споров выражается в следующем: органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (КТС) формируются трудовым коллективом из его состава; профсоюзы как представители работников участвуют на их стороне в процессе разрешения трудовых споров; в органах по рассмотрению коллективных споров (примирительные комиссии, трудовой арбитраж) участвуют представители работника, организации (трудового коллектива) или профсоюза. В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее – ГПК РФ) представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов работников. Они могут представлять интересы работников в трудовом арбитраже, а также в органах, вышестоящих по отношению к организации, с которой работник состоит или состоял в трудовых отношениях.

Доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров обеспечивается созданием таких органов непосредственно в организациях (например, КТС, примирительных комиссий), близостью расположения судов к месту работы и жительства обращающегося туда работника.

Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров выражается в использовании юрисдикционными органами законов, иных нормативных правовых актов и вынесении только на их основе решений по спорам. Руководствоваться соображениями целесообразности (нецелесообразности), иными соображениями и мотивами, кроме нормативной правовой основы, юрисдикционные органы не вправе.

Принцип обеспечения гласности означает открытость заседаний всех рассматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые закрытые заседания возможны, только если при разрешении трудового спора возникает вопрос о сохранении государственной или коммерческой тайны.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключительно на основе всестороннего рассмотрения и в полном объеме всех имеющихся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам.

Принцип бесплатности прямо закреплен в законе. При подаче заявлений в органы, рассматривающие трудовые споры непосредственно в организациях, в другие органы по индивидуальным и коллективным трудовым спорам закон не предусматривает какой-либо оплаты их услуг. При обращении с исковым заявлением в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (ст. 393 ТК РФ). Члены профсоюза не платят за услуги, оказываемые профсоюзами при защите их трудовых прав и интересов в процессе разрешения трудовых споров. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут получить от них помощь на условиях, определяемых по договоренности.

Принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудовые споры, соблюдения тех сжатых сроков, которые предусмотрены законодательством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел (как правило, трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 дней). Законом установлены и сроки обращения (подачи заявления) в юрисдикционные органы. Пропуск сроков подачи заявлений по трудовым спорам не лишает работников права искать защиты в юрисдикционных органах. Они могут быть восстановлены этими органами (ст.ст. 386, 389–392 ТК РФ).

Принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам осуществляется с помощью закрепленного в законе специального механизма принудительного воздействия на работодателя, если он добровольно не выполняет решения по трудовому спору, а также привлечения виновных в том руководителей, должностных лиц к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей ими особых удостоверений и приведением их в исполнение с помощью судебных исполнителей.

Трудовые споры рассматривают специально на то уполномоченные органы и суды общей юрисдикции – мировые судьи, районные и вышестоящие суды.

Компетенция – это совокупность полномочий (прав и обязанностей) органа в определенной сфере деятельности. Полномочия органа одновременно являются его обязанностями. В частности, рассмотрение трудового спора есть право и одновременно обязанность соответствующих органов, если к ним обратились с надлежащим заявлением. Органы по рассмотрению трудовых споров не вправе отказать в приеме заявления или в рассмотрении спора.

Подведомственность – это определенная компетенция определенных органов по рассмотрению тех или иных видов трудовых споров. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или по их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные.

Органами по рассмотрению трудовых споров являются:

1) КТС в организациях и суды – индивидуальных споров по применению установленных условий труда;

2) работодатель и соответствующий профсоюзный орган в пределах предоставленных им прав – по рассмотрению трудовых споров об установлении или изменении индивидуальных условий труда;

3) вышестоящие по отношению к ним органы (особый порядок) и суды (ст. 46 Конституции Российской Федерации) – индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников по определенным вопросам;

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

Вопрос № 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

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

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

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок их рассмотрения комиссиями регулируется ст. 383 ТК РФ и иными федеральными законами, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

Каждый орган, рассматривающий трудовой спор, отличается своей компетенцией (правомочием) в рассмотрении споров, порядком подачи заявлений, сроками обращения и рассмотрения, процессом рассмотрения и порядком вынесения решения по спору, а также порядком исполнения решений.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, суде и вышестоящем органе различен. Он урегулирован в ТК РФ (ст.ст. 381–397 ТК РФ). Разъяснения по применению законодательства об индивидуальных трудовых спорах даны в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010 г. № 22).

Сторонами индивидуального трудового спора являются лицо, работающее по трудовому договору (работник) и работодатель организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, как орган, применяющий законодательство о труде, выполняющий обязательства перед работником по коллективному и трудовому договору.

В КТС и суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры вне зависимости от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзе. Лицо, уже не работающее в организации, может обратиться за разреше-

нием трудового спора, если он возник из прежних его отношений с организацией (в пределах установленного срока). Такое право принадлежит также лицам, еще не работающим, но которые должны быть приняты на работу, например, работникам, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, студентам вузов и техникумов, учащимся школ и производственно-технических училищ, проходящим производственную практику в организации и зачисленным по трудовому договору на рабочие места.

Предметом индивидуального трудового спора являются требования о восстановлении права или законного интереса работника, нарушенные, по его мнению, работодателем при применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, т. е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении названных актов. Это невыплата (задержка выплаты) заработной платы, выплата заработной платы не в полном размере, лишение премий, других поощрительных выплат, льгот и гарантий, нарушение режима работы, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или его предоставление в размере меньшем, чем установлено законодательством.

В зависимости от предмета индивидуальные трудовые споры различаются по кругу вопросов. По этому признаку выделяются такие *подвиды* индивидуальных трудовых споров:

– по вопросам переводов на другую работу;

– об оплате труда;

– о гарантиях и компенсациях;

– по вопросам рабочего времени;

– по вопросам полагающегося отдыха;

– по вопросам дисциплины труда и дисциплинарных взысканий;

– по вопросам материальной ответственности работника за ущерб, причиненный им организации;

– по вопросам охраны труда;

– по вопросам увольнения.

Органами рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются:

1) комиссия по трудовым спорам;

2) суды;

3) работодатель организации и соответствующий профсоюзный орган.

Вопрос № 3. Рассмотрение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам

Согласно ст. 384 ТК РФ ***комиссии по трудовым спорам*** образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

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

Образование КТС регламентируется ст. 384 ТК РФ.

Комиссия организуется на всех предприятиях, учреждениях, организациях с числом работающих не менее 15 человек. Она избирается в организации на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

Создание КТС – *право трудового коллектива*. Инициативу в ее создании обычно проявляет профсоюзный комитет. Он, как правило, вносит предложение о создании КТС, готовит собрание (конференцию) коллектива. Кандидатуры в состав КТС выдвигают непосредственно на общем собрании (конференции). Они могут быть предложены любым членом трудового коллектива, профкомом, работодателем. При выдвижении кандидатур и избрании членов комиссии важны деловые качества кандидатов, авторитет в коллективе, знание законодательства. Избирать руководителя организации (подразделений) в ее состав нецелесообразно, поскольку именно он, как правило, применяет законодательство и именно на его действия, чаще всего, жалуются работники. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются также общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

Члены КТС избираются на весь срок ее полномочий, временных членов не может быть. При выбытии отдельных членов они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания (конференции) возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявятся его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива организации могут быть созданы КТС в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений (на собрании) и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации в целом.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Членам КТС предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии. Они не могут быть по инициативе работодателя переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия КТС. Увольнение их по инициативе работодателя (независимо от оснований) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается также лишь с согласия КТС.

В ТК РФ предусмотрены *самые общие нормы* относительно КТС. На отдельных предприятиях разрабатываются положения о КТС, в которых закрепляются принципы ее создания и работы, порядок формирования, численный состав, сроки полномочий, компетенция, порядок избрания председателя, заместителей и секретаря, порядок и время работы, круг участников рассмотрения споров (возможность привлечения специалистов и др.), порядок вынесения решения и его обжалования, формы участия профсоюзов в работе КТС и другие вопросы. Положение о комиссии утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива, так как ему принадлежит право создания КТС, избрание ее состава, решение других вопросов, связанных с ее деятельностью.

Создавший КТС трудовой коллектив вправе на общем собрании (конференции) заслушать информацию о ее работе, чтобы иметь представление о характере споров, их причинах, виновных в возникновении споров лицах, степени участия членов КТС в ее работе, результатах разрешения споров. На основе заслушанной информации собрание (конференция) трудового коллектива может оценить работу КТС и каждого ее члена, определить меры, направленные на устранение причин трудовых споров, выразить свое мнение относительно должностных лиц, по чьей вине возникали споры.

Компетенция КТС установлена в ст. 385 ТК РФ:

– комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения;

– индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласий при непосредственных переговорах с работодателем;

– в КТС рассматриваются споры о переводах на другую работу, применении иных условий трудового договора, об индивидуальной норме и режиме рабочего времени, о продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска, наложении дисциплинарных взысканий, об оплате труда, другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами, а также с соблюдением условий трудового договора.

В соответствии со ст. 386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам *в трехмесячный срок* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца.

Истечение установленного законом срока подачи заявления в КТС не может служить основанием для отказа в приеме заявления и его рассмотрения.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Степень уважительности причин пропуска указанного срока оценивается членами КТС по их усмотрению. Вопрос об уважительности или неуважительности причин, по которым срок подачи заявления был пропущен, должен рассматриваться на заседании комиссии. Признав причины пропуска срока уважительными (болезнь, отпуск и т. д.), КТС восстанавливает его и рассматривает дело по существу с вынесением соответствующего решения по спору. Придя к выводу о том, что срок работником пропущен по неуважительной причине, КТС отказывает в удовлетворении его требований по этому основанию.

Заявление работника в КТС подлежит обязательной *регистрации.* Это необходимо для учета прохождения спора в комиссии, сроков его рассмотрения и исполнения.

В ст. 387 ТК РФ установлен *порядок рассмотрения* индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

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

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

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

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

По требованию КТС работодатель обязан представлять все необходимые расчеты и документы. Предъявляемые КТС требования о предоставлении ей конкретных документов и расчетов, необходимых для рассмотрения трудовых споров, обязательны для исполнения.

Практика действующего законодательства идет по пути признания допустимости отвода членов комиссии по заявлению (ходатайству) работника или представителя работодателя, поданному до начала заседания КТС или в процессе рассмотрения трудового спора.

Заявление об отводе и решение КТС об этом должны быть мотивированными (например, заинтересованность ее члена в определенном решении по трудовому спору, неприязненные отношения с заявителем). Члены КТС, в отношении которых удовлетворено заявление об отводе, заменяются другими, избранными в установленном порядке, для обеспечения кворума.

Порядок принятия решения КТС и его содержание установлены ст. 388 ТК РФ.

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

– наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

– даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

– фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

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

– результаты голосования.

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

КТС принимает решение по трудовому спору большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Для определения правомочности заседания КТС и принятия ею решения по спору в протоколе обязательно фиксируется число избранных членов, число присутствующих на данном заседании и число членов КТС, проголосовавших за принятие решения по спору.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на законодательстве, иных нормативных правовых актах о труде, коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (контракте).

Обоснованным должно быть и особое мнение по спору отдельных членов КТС. Мотивировка решения и особого мнения фиксируется в протоколе.

Решение КТС должно быть выражено в категорической, четкой форме. В решениях по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Закон не предусматривает возможности пересмотра решения комиссии. Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу его толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

Протокол заседания подписывается всеми членами КТС, участвовавшими в рассмотрении спора. Если кто-либо из них изложил в нем свое особое мнение, оно должно быть доведено до сведения сторон.

Копии решения КТС вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. Вручение копий решения оформляется расписками. Фиксируется точная дата их вручения.

Для сведения трудового коллектива на практике решения КТС вывешиваются на видном месте.

Статья 390 ТК РФ предусматривает ***обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд***. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

КТС – первая стадия рассмотрения большинства индивидуальных трудовых споров (кроме споров, отнесенных к исключительной компетенции суда, и споров отдельных категорий работников по отдельным вопросам, рассматриваемых в особом порядке, – вышестоящими органами). Этой стадией и завершается рассмотрение таких споров.

Для передачи индивидуального трудового спора из КТС в суд необходимо наличие одного из двух указанных в законе оснований (обстоятельств) и воля (инициатива) работника или работодателя.

Первое основание – КТС не рассмотрела спор в установленный законом 10-дневный срок, и тогда по истечении этого срока работник вправе перенести спор на рассмотрение суда. Исключением является невозможность рассмотрения спора в КТС из-за неявки работника на ее заседание без уважительных причин. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС вправе снять спор с рассмотрения. В данном случае спор остается без рассмотрения не по вине комиссии.

Второе основание – это обжалование решения КТС. Решение может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в течение 10-дневного срока со дня вручения им копий решения КТС. Тем самым закон обеспечивает право на судебную защиту, предусмотренное Конституцией Российской Федерации.

У суда нет надзорных или контрольных полномочий по отношению к КТС. Поэтому он не вправе отменить, пересмотреть или изменить ее решение, а рассматривает спор по существу по первой судебной инстанции.

Органы прокуратуры, осуществляющие государственный надзор за законностью, обнаружив противоречащее закону решение КТС, вправе обратиться в суд, с тем чтобы спор был принят к рассмотрению. В интересах работника – члена профсоюза с обжалованием решения КТС в суд может обратиться профсоюз, представляющий его интересы.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению *в течение трех дней* по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

В случае утраты (потери) удостоверения работнику выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании КТС, на котором должны присутствовать работник и представитель работодателя, чтобы убедиться в том, что удостоверение не было предъявлено к исполнению.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Вопрос № 4. Рассмотрение коллективных трудовых споров

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

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Возникающие разногласия между работодателем и группой работников, работниками организации в целом, чаще всего происходят на почве задержек или невыплаты заработной платы, или частичной остановки производства, или, напротив, интенсификации труда, превышения установленных норм рабочего времени, других массовых нарушений трудовых прав и интересов работников.

Предметом разногласий (а впоследствии и спора) могут быть практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения (при этом ТК РФ особо выделяет вопросы заработной платы). Эти условия могут устанавливаться на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, а за пределами организации – на уровне соглашений, поэтому важно определить, входит ли регулирование тех или иных вопросов в компетенцию соответствующего работодателя или представителей работодателей. Если же установление определенных параметров входит в компетенцию государства и его органов, то спора по поводу их установления быть не может.

На практике иногда в текст коллективного договора в целях информации включаются положения законодательства о труде. Однако в случае невыполнения работодателем этих позиций коллективного договора и возникновения по этому поводу разногласий они не обязательно перерастают именно в коллективный трудовой спор. Каждый отдельно взятый работник, чьи права ущемлены фактическим невыполнением работодателем положений законодательства (в том числе и воспроизведенных в коллективном договоре), вправе защищать свои индивидуальные права в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Так, споры по поводу задержки выплаты заработной платы не могут быть признаны коллективными. В этом случае возникают индивидуальные трудовые споры между каждым работником, считающим, что этим фактом ущемлены его интересы, и работодателем. Трудовое и процессуальное законодательство Российской Федерации пока не предусматривает возможности предъявления «групповых» («объединенных») исков.

Следует также иметь в виду, что при заключении коллективного договора или соглашения могут обсуждаться, а затем и быть включены в эти акты вопросы, выходящие за пределы чисто трудовых отношений, хотя косвенно и связанные с трудом работников. Тем не менее, и эти вопросы могут стать предметом коллективного трудового спора.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем также по согласованию с соответствующим профорганом. В таких случаях работодатель обязан выполнить требование закона и спор может быть решен только в пользу работников (профсоюза).

В вопросы заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, по которым может возникнуть коллективный трудовой спор, входят: создание комиссии по подготовке и заключению коллективного договора, обеспечение переговорного процесса, достижение соглашения по содержанию коллективного договора, его изменению, дополнению, выполнению обязанностей сторон коллективного договора.

Под соглашениями, заключаемыми между работодателем и трудовым коллективом или профсоюзом, понимаются иные помимо коллективного договора соглашения, заключаемые в организациях. Это может быть соглашение по охране труда, о взаимоотношениях администрации и профсоюза и др.

Соглашения, заключаемые на более высоком уровне, также входят в число соглашений, по поводу заключения, изменения и исполнения которых могут возникать коллективные трудовые споры. Разногласия между представителями работников (профсоюзами), работодателей (их объединений) и государственных органов, участвующих в выработке, принятии соглашений и контроле за их исполнением, разрешаются на основе взаимной договоренности. Если же договоренности достичь не удается, то споры по поводу таких соглашений могут разрешаться в порядке, предусмотренном для коллективных трудовых споров.

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

В ходе разрешения коллективного трудового спора работники в поддержку своих требований имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться для уведомительной регистрации в ***Службу по урегулированию коллективных трудовых споров***, которая представляет собой систему государственных органов (подразделе-

ний), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенную для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров выполняет следующие *функции*:

– осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

– проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

– формирует список трудовых арбитров;

– проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

– выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

– оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;

– организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

– организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники Службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст.ст. 29–31 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений регламентировано ст. 400 ТК РФ.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Рассмотрение коллективных трудовых споров в примирительных органах, процедура и сроки их рассмотрения в совокупности составляют ***порядок разрешения коллективного трудового спора***, который состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

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

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

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

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

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

Согласно ст. 403 ТК РФ после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить *посредника*. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться

в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Посредник привлекается к участию в разрешении коллективного трудового спора для оказания помощи сторонам (их представителям) в поиске согласованного решения по спору.

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

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже определено в ст. 404 ТК РФ. ***Трудовой арбитраж*** представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

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

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

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

Трудовой арбитраж выполняет следующие **функции:**

- 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 передаются сторонам коллективного трудового спора в письменной форме.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора предусмотрены ст. 405 ТК РФ.

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

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

В соответствии со ст. 406 ТК РФ 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.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменном виде и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Статья 409 ТК РФ определяет ***право на забастовку***. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

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

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решения трудового арбитража, имеющего обязательную для сторон силу,

то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

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

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

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

В ст. 410 ТК РФ рассматривается ***объявление забастовки***. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

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

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов конференции.

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

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

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки возглавляющий ее орган обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

– перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

– дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое число участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

– наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

– предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

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

Если забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ.

Забастовку возглавляет ***представительный орган работников*** (ст. 411 ТК РФ). Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В ст. 412 ТК РФ определены ***обязанности*** сторон коллективного трудового спора.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки обще-

ственного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. Если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В ст. 414 ТК РФ представлены ***гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки***.

Участие работника в забастовке согласно ст. 414 ТК РФ не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 7 ст. 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, *запрещается локаут* – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

В соответствии со ст. 418 ТК РФ действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, ***оформляются протоколами*** представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Согласно ст. 416 ТК РФ представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ответственность работников за незаконные забастовки предусмотрена ст. 417 ТК РФ. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Структурно-логические схемы

Причины возникновения трудовых споров:

1. Незнание сторонами действующего законодательства;
2. Неправильное толкование законодательства;
3. Наличие пробела в трудовом законодательстве когда каждая из сторон по своему оценивает принадлежащие ей права и правомерность своих действий.
4. Неправильное применение аналогии права.
5. Пренебрежительное отношение к соблюдению трудовых прав работников.

Динамика возникновения трудовых споров складывается из следующих последовательных этапов:

- трудовое правонарушение (в том числе мнимое);
- различная его оценка субъектами правоотношения;
- попытка урегулировать возникшее разногласие сторонами при непосредственных переговорах;
- обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган;
- перерастание разногласия в трудовой спор.

Классификация трудовых споров

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ
Сторонами являются: - **работник** и **работодатель**; - **бывший работник**; - **лицо**, которому **отказано** в заключении трудового договора	**Сторонами** являются: **работники** и **работодатель** в лице их представителей
Споры о **применении** **установленных** условий труда (**споры о правах**)	Споры об **установлении** или **изменении** условий труда (**споры об интересах**)
Объектом защиты являются субъективные **трудовые права** граждан	**Объектами защиты** являются: **интересы** всего **коллектива** или его части

Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Понятие, причины возникновения и виды трудовых споров.
2. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования, состав, полномочия.
3. Понятие индивидуальных трудовых споров, порядок их рассмотрения и принятия решений.
4. Понятие коллективного трудового спора, его стороны, порядок разрешения.
5. Примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора.
6. Забастовка, как способ разрешения коллективного трудового спора.
7. Гарантии и правовое положение работников в связи с их участием в забастовке. Запрещение локаута.
8. Правовые последствия забастовки, признанной незаконной.
9. Урегулирование конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел.

Дополнительная литература

1. Кротова Л. М., Мурзина Е. А. Особенности деятельности помощника судьи при рассмотрении дел по трудовым спорам о восстановлении на работе // Администратор суда. – 2014. – № 1.
2. Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. – 2015. – № 10.
3. Ломакина Л. А. Споры, связанные с увольнением за разглашение коммерческой и иной тайны // Комментарий судебной практики / под ред. К. Б. Ярошенко. – М. : КОНТРАКТ, 2014. – № 19.
4. Морозов П. Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 2.
5. Москалева О. Споры, связанные с вредными условиями труда // Трудовое право. – 2014. – № 6.
6. Петров А. Я. «Непримирительная» процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. – 2015. – № 9.
7. Петров А. Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования // Законодательство и экономика. – 2015. – № 7.

Т е м а XIX. **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

Вопросы для изучения

1. Международно-правовое регулирование труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Основные права человека в области труда.

Методические рекомендации

Приступая к изучению данной темы, следует знать, что в современных условиях правовое регулирование труда осуществляется как на национальном, так и на международном уровне. Поэтому принимаемые акты о труде должны соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права. Необходимо иметь в виду, что международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на совершенствование внутреннего национального права.

Изучение темы необходимо начать с уяснения понятия и общих принципов международно-правового регулирования труда и связанных с ним отношений.

Обучающимся следует также усвоить содержание принципов международно-правового регулирования труда, особое внимание обратить на принцип «трипартизма», который присущ МОТ. В основе этого принципа лежит особая организация работы МОТ по разработке и принятию международных норм о труде.

Рассматривая второй вопрос темы, необходимо знать, что число международных документов, регулирующих социально- трудовые вопросы постоянно увеличивается. Все конвенции и рекомендации МОТ можно классифицировать по различным основаниям. В учебных целях, для лучшего усвоения их содержания, целесообразно провести их классификацию *по объекту* регулирования. При этом следует отметить, что основополагающим актом международного права, устанавливающим систему прав в сфере труда, является одобренный Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах[1].

Завершая изучение темы, необходимо дать общую характеристику основных прав человека в области труда.

---

[1] Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17, ст. 291.

Тезисы вопросов

Вопрос № 1. Международно-правовое регулирование труда

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формальным выражением такого регулирования являются ***нормы* (*стандарты*) *труда***, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних соглашениях различных государств.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы, причем международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством (среди ратифицированных Российской Федерацией международных актов, содержащих нормы труда, важнейшими являются пакты о правах человека ООН, 49 конвенций и Протокол, принятые МОТ, Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод).

В настоящее время можно выделить следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации Российской Федерацией;
- включение международных норм в текст российских законов;
- реализация положений, ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства.

Международные нормы труда следует рассматривать как *важнейший источник российского трудового права*, который расширяет права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с общецивилизационными мировыми стандартами. Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, в активизации правотворческой деятельности законодателя.

Вопрос № 2. Источники международно-правового регулирования труда

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются ***акты, принятые Международной организацией труда***. Образованная в 1919 г. МОТ является в настоящее время специализированным учреждением ООН, объединяющим 175 государств. Высший орган МОТ – созываемая ежегодно *Международная конференция труда* (МКТ), которая состоит из представителей государств – членов МОТ. Каждое государство представлено четырьмя делегатами: двумя от правительства, одним от предпринимателей и одним от работников. Административный совет МОТ, избираемый на Международной конференции труда, состоит из 56 человек. 28 делегатов представляют правительства, 14 – предпринимателей и 14 – работников. *Международное бюро труда* (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МБТ, который назначается Административным советом.

Характерная особенность структуры МОТ – трипартизм, т. е. формирование почти всех главных и вспомогательных органов на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников.

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством присутствующих в зале делегатов.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами – членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства (конвенции МОТ содержат правила о порядке их денонсации). В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются раз в два–четыре года в зависимости от важности конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство все же несет обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, ко-

торые предполагается принять для придания ей силы. *Рекомендация* не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать ее значение и определенную юридическую силу. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство, содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация – источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Она детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм.

Рекомендация (как и конвенция) должна быть представлена правительством государства – члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путем принятия закона или иным путем, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны представлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и нератифицированных конвенций.

Конвенции и рекомендации МОТ характеризуются внутренним единством и составляют внушительный массив разнообразных норм, охватывающих широкий круг вопросов и распространяющихся на огромное большинство трудящегося населения.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают в себя положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»[1], принятая на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г. сформулировала *четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств – членов МОТ*:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

[1] Российская газета. – 1998. – № 238. – 16 дек.

- упразднение всех форм принудительного труда;
- запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

1) осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;

2) относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;

3) регулирующие условия труда;

4) по безопасности и гигиене труда;

5) регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;

6) регулирующие труд отдельных категорий работников;

7) регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава Организации объединенных наций[1], определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во Всеобщей декларации прав человека[2], одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в форме резолюции. В ней сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, на справедливые и благоприятные условия труда, на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации и т. п. Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.

Второй важнейший документ ООН, фиксирующий трудовые права, – это ***международные пакты о правах человека***[3], одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г.

В *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* трудовым правам посвящено значительное число статей. В нем закреплены следующие права: на труд, на справедливые и бла-

---

[1] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1956. – Вып. XII. – С. 14–47.

[2] Российская газета. – 1995. – № 67. – 5 апр.

[3] Международный пакт о гражданских и политических правах принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17, ст. 291.

гоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации, на удовлетворительные условия существования для работников и их семей, на безопасные и здоровые условия труда, на одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации, на отдых и т. п. В этом Международном пакте трудовые права сформулированы подробнее, чем во Всеобщей декларации прав человека, их круг шире, а также содержатся конкретные обязательства государств по претворению этих прав в жизнь.

Международный пакт о гражданских и политических правах содержит нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Международные конвенции ООН о ликвидации расовой дискриминации (1966 г.)[1] и ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)[2] запрещают расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в сфере труда и трудовых отношений. ООН 18 декабря 1990 г. принята Международная конвенция о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, в которой существенное место уделено трудовым правам мигрантов[3].

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются ***акты, принятые европейскими региональными объединениями государств***: Советом Европы (СЕ) и Европейским Союзом (ЕС).

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе в области труда. Среди них пересмотренная и принятая в г. Страсбурге 3 мая 1996 г. Европейская социальная хартия[4] (1961 г.) которая с некоторыми изменениями, учитывающими региональную специфику, воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закрепленные в актах ООН и МОТ. В Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод[5], заключенной в г. Риме 4 ноября 1950 г. с

---

[1] Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 г. : с изм. от 15 янв. 1992 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1973. – Вып. XXVI. – С. 109–118.

[2] Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. : с изм. от 22 мая 1995 г. // Международная защита прав и свобод человека : сб. документов. М. : Юридическая литература, 1990. С. 341–355.

[3] Международное публичное право : сб. документов. Т. 1. М. : БЕК, 1996. С. 492–515.

[4] Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.

[5] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 2, ст. 163.

изменениями от 13 мая 2004 г. вместе с «Протоколом № 1», подписанным в г. Париже 20 марта 1952 г., запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них. Важнейший акт ЕС, в котором провозглашены социальные и экономические права, – «Хартия основных социальных прав трудящихся»[1], принятая в г. Страсбурге 9 декабря 1989 г. главами государств и правительств стран – членов Европейского сообщества.

Вопрос № 3. Основные права человека в области труда

Право на труд. Впервые оно было провозглашено как важнейшее международное признанное право человека во *Всеобщей декларации прав человека*. Далее это право в более расширенном виде зафиксировано в *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* и в *Европейской социальной хартии*.

В Пакте право на труд трактуется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Подчеркивается, таким образом, свобода труда и выбора конкретной работы, а далее устанавливается обязанность государства не только признать право на труд, но и предпринять надлежащие меры по обеспечению этого права.

В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации и Пакта, но вместе с тем в понятие этого права Социальная хартия вносит некоторые новые элементы и дополнительные нюансы. Она обязывает государства обеспечить эффективное осуществление права на труд. С этой целью предлагается: принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии; создавать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников. На первый план выдвигается обязанность государств проводить политику полной занятости как средства осуществления права на труд.

Равенство в труде, запрет дискриминации. Равенство в отношении осуществления прав и свобод человека, право каждого на равную защиту

---

[1] Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». М., 1999. – Вып. 22–23. – С. 56–59.

законом провозглашены во всех международных актах, как универсальных, так и региональных. Это относится и к правам в сфере труда.

Большое количество норм и положений, направленных против дискриминации в сфере труда и трудовых отношений, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ. Этому посвящены следующие Конвенции МОТ, принятые в Женеве: Конвенция № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий»[1] на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ, Конвенция № 117 от 22 июня 1962 г. «Об основных целях и нормах социальной политики»[2], Конвенция № 156 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)[3], Конвенция № 100 от 29 июня 1951 г. «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»[4], Рекомендация № 162 от 23 июня 1980 г. «О пожилых трудящихся»[5] на 66-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

Право на ассоциацию. Данный принцип права на ассоциацию закреплен во всех международных актах, универсальных и региональных, основной массив конкретных норм, касающихся этого права, содержится в актах МОТ.

В этой области действуют две главные конвенции МОТ: Конвенция № 87, принятая в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ, «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»)[6] и Конвенция № 98, принятая в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ, «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»[7].

Права представителей трудящихся на предприятиях. Во многих странах на предприятиях функционируют не только профсоюзы, но

---

[1] Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44, ст. 448.

[2] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1321–1329.

[3] Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 32, ст. 3284.

[4] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. – Вып. XIX. – С. 297–301.

[5] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1927–1934.

[6] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. – Вып. XIX. – С. 278–284.

[7] Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. – Вып. XIX. – С. 292–297.

и иные выборные органы, избираемые трудящимися (трудовыми коллективами). Права представителей трудящихся на предприятиях защищает Конвенция № 135 МОТ, принятая в г. Женеве 23 июня 1971 г., «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»[1]. Согласно ей, представители трудящихся должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение в связи с их деятельностью. Им должны предоставляться возможности быстро и эффективно выполнять свои функции, причем предоставление прав представителям трудящихся не должно снижать эффективность работы предприятия.

Право на коллективные переговоры. Акты ООН не предусматривают права на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров. Зато этому вопросу уделяет большое внимание МОТ, которая согласно Уставу, ставит задачу способствовать действенному признанию права на коллективные переговоры.

Конвенция № 98 вынесла право на коллективные переговоры в свое название. В ст. 4 Конвенции сказано: «Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию 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».

Основная часть конкретных норм, относящихся к коллективно-договорному регулированию труда, содержится в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», в одноименной Рекомендации № 163, а также в Рекомендации № 91 «О коллективных договорах».

Право на забастовку. Право на забастовку на международном уровне закреплено в *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* и в *Европейской социальной хартии*.

В актах МОТ отсутствует право на забастовку, но косвенно, как полагают контрольно-надзорные органы МОТ, это право признано, ибо оно вытекает из *Конвенции № 87*. Представляется, что невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциации при запрете права на стачку. Таким образом, забастовка – вполне законное средство защиты профессиональных интересов работников. Из этого следует вы-

---

[1] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1671–1674.

вод, что прямой запрет забастовок, а равно и универсально применяемый принудительный арбитраж представляют собой ограничение возможностей профсоюзов по осуществлению деятельности, направленной на отстаивание прав и интересов работников.

Структурно-логические схемы



Тематика докладов, рефератов и сообщений

1. Понятие, принципы международно-правового регулирования труда.
2. Субъекты международно-правового регулирования труда.
3. Источники международно-правового регулирования труда.
4. Общая характеристика Конвенции МОТ о занятости и борьбе с безработицей.
5. Общая характеристика Конвенции МОТ о регулировании рабочего времени и времени отдыха.

Дополнительная литература

1. Давлетгильдеев Р. Ш., Сычева О. В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. – 2015. – № 6.
2. Егоров С. А. Трехстороннее сотрудничество в развитии и реализации международных стандартов труда // Международное публичное и частное право. – 2014. – № 5.
3. Мжаванадзе Э. А. Актуальные вопросы правового регулирования заработной платы в международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 1.
4. Скачкова Г. С. Международные трудовые стандарты и регулирование труда иностранцев в России // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 3.

СЛОВАРЬ ОТДЕЛЬНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ

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

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

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

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

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

Индивидуальный служебный спор – неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

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

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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

Материальная ответственность – обязанность стороны трудового договора (работодатель или работник) причинившей ущерб другой стороне, возместить этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Охрана труда – 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.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 у данного работодателя.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Подходящая работа – подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

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

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

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

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

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Предмет трудового права как отрасли права: понятие, признаки.
2. Метод трудового права: понятие, основные признаки и особенности.
3. Трудовое право как отрасль права: понятие, система.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями российского права (сходства и различия).
5. Источники трудового права: понятие, классификация видов.
6. Субъекты трудового права: понятие, виды.
7. Права и обязанности работника.
8. Права и обязанности работодателя.
9. Правовой статус субъектов трудового права.
10. Понятие трудовой правосубъектности работника.
11. Трудовые правоотношения: понятие, стороны, содержание.
12. Принципы трудового права.
13. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, структура, сроки действия и регистрация коллективного договора.
14. Понятие занятости. Органы службы занятости.
15. Условия и порядок признания граждан безработными.
16. Правовой статус безработного.
17. Основания и порядок приостановления выплаты пособия по безработице.
18. Основания прекращения выплаты пособия по безработице.
19. Социальные гарантии, компенсации и материальная помощь безработным гражданам.
20. Трудовой договор: понятие, стороны, виды по срокам действия.
21. Обязательные условия трудового договора.
22. Дополнительные условия трудового договора.
23. Содержание, форма и порядок заключения трудового договора.
24. Юридические гарантии при заключении трудового договора.
25. Испытание при приеме на работу (сроки и значение).
26. Трудовая книжка: общие правила ведения и выдачи при увольнении.
27. Срочный трудовой договор: понятие, сроки заключения, особенности прекращения действия.
28. Перевод на другую работу: понятие, виды, порядок осуществления и отличия от перемещения.

29. Отстранение от работы: понятие, основания, его правовые последствия.

30. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

31. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

32. Общие основания прекращения трудового договора.

33. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора.

34. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

36. Порядок расторжения трудового договора в случаях сокращения численности или штата работников организации.

37. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

38. Расторжение трудового договора при смене собственника имущества организации.

39. Порядок увольнения и выдачи трудовой книжки. Выходное пособие.

40. Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву, порядок его установления.

41. Отличие сокращенного от неполного рабочего времени.

42. Совместительство: понятие, виды, порядок осуществления.

43. Сверхурочные работы: понятие, основания и порядок их проведения, ограничения сверхурочных работ.

44. Время отдыха: понятие, виды, порядок предоставления.

45. Отпуска: понятие, виды, продолжительность.

46. Порядок предоставления, разделения, продления и перенесения ежегодного очередного оплачиваемого отпуска. Замена его денежной компенсацией.

47. Оплата труда: понятие, виды (формы), системы. Стимулирующие выплаты. Минимальный размер оплаты труда.

48. Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.

49. Оплата времени простоя.

50. Гарантии и компенсации по трудовому праву: понятие, виды.

51. Случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.

52. Трудовая дисциплина: понятие, содержание, правовые методы ее обеспечения и укрепления.

53. Меры поощрения: понятие, виды, порядок применения.

54. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания, субъекты и виды.

55. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия.

56. Материальная ответственность по трудовому праву: понятие, значение, субъекты, классификация видов.

57. Условия наступления материальной ответственности.

58. Материальная ответственность работодателя перед работником (виды).

59. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю и ее виды, и пределы.

60. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

61. Охрана труда: понятие, содержание.

62. Обязанности работника в области охраны труда.

63. Служба охраны труда в организации.

64. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

65. Случаи полной материальной ответственности работника.

66. Общий порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

67. Способы защиты трудовых прав работников.

68. Самозащита работниками трудовых прав (понятие и случаи).

69. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.

70. Трудовые споры: понятие, виды. Причины их возникновения.

71. Индивидуальные трудовые споры: понятие, органы и порядок их рассмотрения.

72. Коллективные трудовые споры: понятие, органы и порядок разрешения.

73. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.

74. Забастовка: понятие, общий порядок проведения. Локаут.

75. Незаконные забастовки.

76. Органы внутренних дел как субъекты трудового права.

77. Основания возникновения трудового правоотношения с работниками, работающими в органах внутренних дел.

78. Развитие социального партнерства в системе МВД России.

79. Заключение контракта о прохождении службы в органах внутренних дел.

80. Персональные данные сотрудников органов внутренних дел, ведение их личных дел и документов учета сотрудников.

81. Служебное время сотрудников органов внутренних дел.

82. Понятие и виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел.

83. Право сотрудников полиции на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

84. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел.

85. Гарантии социальной защиты сотрудника полиции.

86. Служебная дисциплина в органах внутренних дел.

87. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел.

88. Охрана профессиональной служебной деятельности (охрана труда) сотрудника органов внутренних дел.

89. Защита трудовых прав сотрудников органов внутренних дел.

90. Урегулирование конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

а) нормативные правовые акты:

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 4, ст. 445. – 26 янв.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3–7.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32, ст. 3301.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 5, ст. 410.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 49, ст. 4552.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ // Российская газета. – 2006. – № 289. – 22 дек.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 137-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 46, ст. 4532.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256. – 31 дек.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 25, ст. 2954.

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117–ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 52 (часть I), ст. 6991.

Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 10, ст. 1391

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 18 (часть I), ст. 2147.

Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 41, ст. 4849.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 30, ст. 3032.

Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 51, ст. 6270.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 30, ст. 3030.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 48, ст. 4741.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – №3, ст. 148.

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 26, ст. 2729.

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 18, ст. 2218.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» // Российская газета. – 1998. – №153-154. – 12 авг.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» // Российская газета. – 2012. – № 303. – 31 дек.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Российская газета. – 1995. – № 100. – 25 мая.

Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» // Российская газета. – 2012. – № 166. – 23 июля.

Федеральный закон 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – № 229. – 25 нояб.

Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Российская газета. – 2001. – № 247. – 20 дек.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Российская газета. – 2013. – № 296. – 31 дек.

Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // Российская газета. – 2011. – № 28. – 10 февр.

Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 49 (ч. 1), ст. 7020.

Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2011. – № 157. – 21 июля.

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // Российская газета. – 2016. – №146. – 6 июля.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. – 2013. – № 295. – 30 дек.

Закон от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. – 1992. – № 170. – 29 июля.

Закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. – 1996. – № 84. – 6 мая.

Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 21, ст. 699.

Закон Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и их семей» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1993. – № 9, ст. 328.

Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 20, ст. 2290.

Указ Президента Российской Федерации от 19 мая 2008 г. № 815 «О мерах по противодействию коррупции» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 21, ст. 2429.

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Российская газета. – 2003. – № 77. – 22 апр.

Постановление Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 38, ст. 5103.

Постановление Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2016 г. № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год» // Российская газета. – 2016. – № 286. – 16 дек.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 18 (ч. I), ст. 2147.

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2011 г. № 1158 «О порядке исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки к окладу месячного денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 1, ст. 188.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1223 «О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 3, ст. 430.

Постановление Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 9, ст. 1018.

Отраслевое соглашение по органам, организациям, подразделениям Министерства внутренних дел Российской Федерации на 2015–2017 годы // Солидарность. – 2015. – № 29, ст. 12.

Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 12.

Приказ Минтруда России от 26 февраля 2015 г. № 125н «Об утверждении форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 38, ст. 5103.

Приказ Минтруда России от 15 января 2013 г. № 10н «Об утверждении перечня документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки в государственные учреждения службы занятости населения граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и безработных граждан» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 51, ст. 7463.

Приказ МВД России от 9 октября 2012 г. № 924 «Об утверждении Инструкции об организации работы по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих внутренних войск МВД России, граждан, призванных на военные сборы во внутренние войска МВД России» // Российская газета. – 2013. – № 39. – 22 февр.

Приказ МВД России от 6 мая 2013 г. № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. – 2013. – № 157 . – 19 июля.

Приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. – 2013. – № 127. – 14 июня.

б) судебная практика:

Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961–1993. – М. : Юридическая литература, 1994.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. – 1995. – № 29. – 8 февр.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. – 1995. – № 247. – 28 дек.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – № 244. – 2 дек.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» // Российская газета. – 2003. – № 260. – 26 дек.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – № 297. – 31 дек.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регламентирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. – 2006. – № 268. – 29 нояб.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2007. – № 3.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2007 г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или частично» // Российская газета. – 2007. – № 276. – 8 дек.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. – 2014. – № 27. – 7 февр.

в) основная литература:

Буянова М. О. Трудовое право России : учеб. пособие / М. О. Буянова. – М. : РГ-Пресс, 2013.

Трудовое право : учебник / под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2014.

Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД [Электронный ресурс] : учеб. пособие. Ч. 1 / О. А. Пешкова, Е. И. Прохорычева. – М. : Акад. упр. МВД России, 2016.

г) дополнительная литература:

Трудовое право [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Т. С. Колесова. – Белгород : Белгород. ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2015. – Библиогр. : с. 68–73.

Трудовое право [Электронный ресурс] : учеб. пособие / сост.: А. В. Герасимов, Д. Б. Данилов, И. Н. Коробкина. – Краснодар : Краснодар. ун-т МВД России, 2016. – Библиогр. : с. 116–119.

Шевченко О. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст] / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония. – М. : Проспект, 2013.

д) электронные ресурсы:

Сайт Конституционного Суда Российской Федерации: http://www.ksrf.ru.

Официальный сайт Верховного суда Российской Федерации: http://www.vsrf.ru.

Официальный сайт Президента Российской Федерации: http://www.kremlin.ru.

Официальный сайт Правительства России: http://www.government.ru.

Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации: http://www.mvd.ru.

Официальный интернет-портал правовой информации: http://www.pravo.gov.ru.

Сайт Европейского Суда по правам человека: http://www.echr.ru.

Ахмедов Руслан Маратович,
кандидат юридических наук, доцент;

Рамазанова Карина Каримовна,
кандидат юридических наук;

Березко Ольга Викторовна;

Бородин Георгий Захарович;

Левкина Екатерина Сергеевна

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебно-методическое пособие

Редактор *Чамарова Н. В.*
Компьютерная верстка *Чамаровой Н. В.*

Подписано в печать 23.10.2018 г.	Формат 60×84 1/16	Тираж 117 экз.
Заказ № 1835	Цена договорная	Объем 16,5 уч.-изд. л. 18,83 усл. печ. л.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12