

Основы трудового права

Ю.А. Гудков
доцент кафедры ТДП

Вопрос 1. Трудовое право как отрасль права

Понятие трудового права

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями и другие, связанные с ними отношения

Основными **задачами** являются создание условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК)

О самостоятельности отрасли трудового права свидетельствуют **своеобразный предмет и метод** правового регулирования, а также принципы, сфера действия отрасли.

Предмет трудового права

Трудовые
отношения

Отношения,
связанные с
трудовыми

Отношения по социальному партнерству

Отношения по организации труда и
управлению трудом

Отношения по профессиональной подготовке

Отношения по трудоустройству у данного
работодателя

Отношения по разрешению трудовых споров

Отношения по надзору и контролю

Сочетание
нормативного и
договорного
регулирувания, а также
локального
регулирувания

Особые
основания
возникнове
ния трудовых
правоотноше
ний

Метод трудоого права

Правовое
положение
участников
отношений
характеризуется
подчинением
работника
внутреннему
трудоому
распорядку

Специфические способы защиты
трудоого права: самозащита, защита прав
профсоюзами, в комиссии по трудоогим
спорам, в суде, примирительные
процедуры при разрешении
коллективных трудоогов споров

Система трудового права

Общая часть трудового права

- Образуют нормы, распространяющиеся на все отношения, входящие в предмет регулирования: цели и принципы трудового права, источники трудового права, стороны трудовых отношений и основания их возникновения, вопросы социального партнерства.

Особенная часть трудового права

- Объединяет нормы правовых институтов, регулирующих отдельные стороны трудовых отношений (институт заработной платы, дисциплины труда и др.) или нормы, регулирующие отношения, связанные с трудовыми.

Специальная часть трудового права

- Сосредоточены нормы, регламентирующие трудовые отношения, отличающиеся спецификой в зависимости от статуса работника или работодателя, условий работы, организации труда и других факторов.

Принципы трудового права (ст. 2 ТК)



Это основные руководящие начала (идеи), выражающие сущность и направленность правового регулирования данной отрасли.

К **принципам** относятся: свобода труда, запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда, принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, равенства прав и возможностей работников, принцип социального партнерства, обеспечение права каждого на справедливые условия труда, обеспечения права каждого на справедливую заработную плату, обеспечение равных возможностей на продвижение по работе, обеспечение права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту, обеспечение права на объединение для

Принцип свободы труда

Свобода труда предполагает возможность выбора сферы приложения своего труда, в том числе возможность вообще не работать.

Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, специальность.

Для работодателя свобода труда означает возможность отбора работников по деловым качествам

Формы занятости граждан России: - работа по трудовому договору, - служба в Вооруженных силах, - занятие предпринимательством, - занятие промыслами, - работа по гражданско-правовым договорам и др.

Принцип запрета

принудительного труда (ст. 4

ТК) 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 дискриминации

Принудительным трудом для целей ТК не является работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности; выполняемую в условиях чрезвычайного или военного положения; в условиях чрезвычайных обстоятельств (наводнения, эпидемии, эпизоотии); вследствие вступившего в силу решения суда.

Принцип запрета дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК)



- Дискриминация – это установление ограничений или предпочтений, преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, возраста, места жительства и других факторов, не связанных с деловыми качествами

- Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенного права, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда

- Не являются дискриминацией некоторые различия или ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной защите, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан России.

Обеспечение права каждого на справедливые условия труда

Принцип предполагает обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Требования охраны труда обязательны для исполнения работодателями при осуществлении любых видов деятельности. Работодатель обязан обеспечить безопасность работников, применение средств защиты, проведение медицинских осмотров, ограничение рабочего времени, предоставление отпусков. Справедливые условия труда предполагают выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи.

Вопрос 2. Источники трудового права

Источники трудового права (ст. 5 ТК)

Источники трудового права – это формы выражения правовых норм. Источники классифицируются **по юридической силе** и по **сфере их действия**.

По юридической силе источники подразделяются на **законы и подзаконные акты**. Юридическая **сила законов** заключается в прямом действии и применении на всей территории страны.

Подзаконные нормативные акты – это акты, **принятые на основе и во исполнение законов**, для конкретизации законодательных предписаний, их толкования или установления первичных норм.

По сфере действия источники трудового права можно подразделить на:
международные,
федеральные,
региональные,
локальные.

Система источников трудового права

Конституция Российской Федерации

Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы

Указы президента РФ и Постановления правительства РФ

Нормативные акты федеральных министерств и служб

Региональные законы, принимаемые областными законодательными собраниями в соответствии со своей компетенцией

Акты органов исполнительной власти субъектов РФ

Нормативные договоры (коллективные договоры и соглашения, принятые в порядке социального партнерства)

Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем самостоятельно или с учетом мнения представительного органа работников

Рос сий ско

и Фе дер аци и

- Принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. Является основным источником трудового права, охватывает все аспекты регулирования трудовых отношений и иных отношений, связанных с трудовыми. Содержит 424 статьи. За последние годы кодекс пополнился рядом статей и литерными цифрами и даже пятью новыми главами (49.1, 50.1, 51.1, 53.1, 54.1). ТК поделен на шесть частей, включающих 14 разделов, 65 глав.
- Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК. В случае противоречия между кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.
- Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в кодекс.


Международно-правовое регулирование труда (ст. 10 ТК)

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Приоритет норм международного права над национальными не является безусловным. Международные нормы применяются постольку, поскольку это не противоречит Конституции РФ.

Если международным договором предусмотрены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (конвенции МОТ, положения Международных пактов о правах человека, относящиеся к труду, нормы Европейской конвенции о защите прав человека, иные международные соглашения, связанные с применением наемного труда и его охраной, защитой интересов работников)


Коллективные договоры и соглашения (глава 7 ТК)



- Нормативные договоры заключаются в процессе проведения коллективных переговоров и оформляются в виде нормативных положений, обязательных для сторон и обеспеченных правовой защитой. По сфере действия различают соглашения и коллективные договоры.



- Соглашениями являются (ст. 45 ТК) правовые акты, устанавливающие общие принципы регулирования трудовых и иных отношений, заключаемые между представителями работников и работодателей на федеральном, отраслевом, региональном, уровнях.



- Коллективный договор – это (ст. 40 ТК) правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации (у индивидуального предпринимателя) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре могут содержаться более льготные условия труда по сравнению с трудовым законодательством в части заработной платы, отпусков, доп. гарантий.

Локальные нормативные акты



Принимаются работодателями (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Действуют в отношении всех работников независимо от места выполнения работы. Круг вопросов, регулируемых локальными актами, определен ТК, федеральными законами, иными нормативными актами, соглашениями.

Не должны противоречить трудовому законодательству и не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и коллективным договором. Нормы локальных актов, ухудшающие положение работников, или принятые без учета мнения представительного органа не подлежат применению. В таких случаях применяется закон, коллективный договор.

Порядок принятия локальных нормативных актов (ст. 8 ТК)

Акты, принимаемые работодателем самостоятельно

Акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников

Работодатель самостоятельно утверждает штатное расписание, должностные инструкции, локальные акты, устанавливающие размеры и порядок возмещения командировочных расходов, связанных со служебными командировками работника, положение о порядке обработки и

С учетом мнения представительного органа работников принимаются правила внутреннего трудового распорядка, положение об аттестации, системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышенные размеры оплаты за работу в ночное время, выходные дни, сверхурочную работу, акты, предусматривающие введение, пересмотр, замену норм труда, графиков сменности, графиков отпусков, разделение рабочего дня на

Действие законов во времени, пространстве и по кругу лиц (ст.ст. 11, 12, 13 ТК)

Федеральные законы вступают в силу по истечении 10 дней после их официального опубликования, если ими не установлен другой порядок вступления их в силу. Акты Президента и Правительства РФ вступают в силу по истечении 7 дней после опубликования. Акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу через 10 дней после опубликования. Действие коллективного договора, соглашения определяется их сторонами.

- Действие НПА в пространстве характеризуется их распространением на определенной территории. Федеральные законы действуют на всей территории страны, за исключением случаев, установленных самими актами. Законы субъектов РФ действуют на территории соответствующего субъекта РФ.
- Локальные нормативные акты действуют у конкретного работодателя.
- Действие нормативных актов по кругу лиц выражается в распространении актов на всех субъектов (российские, иностранные граждане и юридические лица, независимо от организационной формы и формы собственности) или на определенный круг лиц. Нормы актов о труде могут распространяться на определенные категории субъектов в зависимости от различных критериев (специфика трудовой деятельности, территориальное расположение места работы, характер трудовой связи, особенности субъектов – пол, возраст, пониженная трудоспособность и др.)

Вопрос 3. Субъекты трудового права



Работник как субъект трудового права

Работник - это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Фактическая способность к труду как совокупность физических и умственных возможностей человека, которыми он располагает и в состоянии проявить вовне, является предпосылкой трудовой правосубъектности (право- и дееспособности).

Основные трудовые

Законодательство признает граждан субъектами трудового права не с момента появления фактической способности к труду, а с появлением способности к регулярному осуществлению трудовой функции – то есть с достижением определенного возраста – 16 лет. Трудовая право- и дееспособность возникают одновременно, что обусловлено личным характером трудового правоотношения. Ограничение трудовой правосубъектности допускается в случаях, установленных законом (при дисквалификации, лишении работника по приговору суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и др.) Прием на работу с более раннего возраста допускается в некоторых случаях (ст. 63 ТК).



Работодательская правосубъектность возникает с момента государственной регистрации юридического лица и индивидуального предпринимателя. Предполагает правомочия на заключение и расторжение трудового договора, наличие фонда оплаты труда,

Работодатель –
юридическое
лицо

- Права и обязанности работодателя – юридического лица осуществляют органы управления юридического лица или уполномоченные ими лица в порядке, установленном Кодексом, другими законами, нормативными актами, учредительными документами юридического лица.

Работодатель –
индивидуальный
предприниматель

- Индивидуальные предприниматели, а также частные нотариусы, адвокаты и иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность, имеют права и обязанности работодателя, предоставленные организациям - юридическим лицам.

Работодатель –
физическое лицо

- Вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Работодательская правосубъектность возникает по достижении определенного возраста, как правило, гражданского совершеннолетия.

Объединения работодателей

- 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 (ч. 3 ст. 33 ТК). Объединения работодателей могут создаваться по территориальному, отраслевому и другим признакам. Членами объединения могут быть работодатели – юридические и (или) физические лица.
- Объединения работодателей представляют интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения, участвуют в обсуждении и принятии программ социально-экономического развития, законопроектов, в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах и т.п.

Профсоюзы как субъекты трудового права

Профессиональный союз – добровольное объединение граждан, связанных общими профессиональными интересами, создаваемое для представительства и защиты их трудовых прав и интересов. Право создавать профсоюз, вступать в него и заниматься профсоюзной деятельностью имеют лица, достигшие 14 лет и осуществляющие трудовую деятельность. Профсоюз считается созданным с момента принятия его устава на общем собрании учредителей (не менее трех лиц). Профсоюз, объединение профсоюзов и первичная профсоюзная организация могут иметь права юридического лица с момента их государственной регистрации.

Первичные профорганизации и их органы представляют интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях, которые установлены в ТК РФ – интересы всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзах (проведение коллективных переговоров, заключение или изменение коллективного договора, разрешение коллективных трудовых споров, принятие локальных нормативных актов). Профсоюзы обладают полномочиями по контролю за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнения ими условий коллективных договоров

Вопрос 4. Трудовое правоотношение

Элементы трудового правоотношения

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель.

Объектом трудового правоотношения является наемный труд работника. Это несамостоятельный труд (зависимый) формально юридически свободного человека, но вместе с тем подчиненного внутренней директивной власти работодателя.

Этим отличается от труда индивидуального предпринимателя или домашнего труда, на садовом участке и пр.

Содержание трудового правоотношения образуют субъективные права и обязанности участников, которые имеют имущественный и неимущественный характер. Имущественные и неимущественные права существуют в определенном единстве и нарушение любого имущественного элемента влечет нарушение личного неимущественного элемента (статьи 21 и 22 ТК).

Личное выполнение
работником трудовых
обязанностей по определенной
в договоре трудовой функции

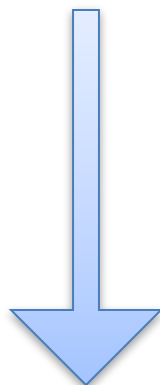
Выполнение работы в
интересах, под управлением и
контролем работодателя

Признаки
трудового
правоотношения

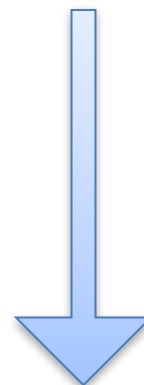
Подчинение работника
внутреннему трудовому
распорядку работодателя

Исключительно возмездный
характер

Субъекты трудового правоотношения



Работник –
физическое лицо,
которое вступило в
трудовые отношения
с работодателем.



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

Основания возникновения трудовых правоотношений (статья 16 ТК)

- трудовой договор,
- избрание на должность и трудовой договор,
- избрание по конкурсу и трудовой договор,
- назначение на должность (или утверждение в должности) и трудовой договор,
- направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты и трудовой договор,
- судебное решение, на основе которого оформляется трудовой договор,
- **признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями,**
- **фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя** в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Признание отношений, возникших на основании
гражданско-правового договора, трудовыми
осуществляется:

Лицом, использующим личный труд, на основании письменного заявления лица, являющегося исполнителем и (или) предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений ч.2 ст. 15 ТК

Судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам, направленным инспекцией труда, другим органом, лицом

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений (статья 19.1. ТК). Если отношения уже прекращены, признание их трудовыми осуществляется только судом.

Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

- **Фактическое допущение к работе без ведома или поручения работодателя либо его представителя запрещается (ст. 16 ТК).**
- Если физическое лицо было допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченное им лицо отказывается признать отношения трудовыми (заключить трудовой договор), работодатель, в интересах которого выполнена работа, обязан оплатить такому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).
- Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной в порядке, предусмотренном кодексом (статья 67.1 ТК РФ)

Избрание на должность

- Избрание на должность предполагает определенную процедуру выборов, которая предшествует заключению трудового договора. При этом трудовая функция и характеристики труда определяются не столько трудовым договором, сколько соответствующим административным или иным юридическим актом. Процедуре выборов предшествует согласие гражданина участвовать в выборах на вакантную должность
- Возникновение трудовых отношений на основе избрания на должность возможно в тех случаях, когда трудовым законодательством, иными нормативными актами или уставом организации прямо предусмотрена такая процедура. В частности, избрание на должность как основание возникновения трудового правоотношения предусмотрено в хозяйственных обществах: единоличный исполнительный орган избирается общим собранием акционеров (участников) или советом директоров общества в зависимости от компетенции, установленной уставом общества в каждом конкретном случае.

Избрание на должность по конкурсу

- Конкурс рассматривается как способ отбора среди претендентов на должность наиболее квалифицированных работников. Конкурс используется при замещении должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, научных работников, государственных служащих, руководителей федеральных государственных предприятий и др.
- В частности, ректором вуза объявляется в печати или других СМИ конкурсный отбор на должность. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов осуществляются ученым советом вуза, факультета, филиала вуза. Такой способ возникновения трудовых правоотношений объясняется потребностью тщательного и качественного отбора на должность преподавателя вуза, установлением особых квалификационных требований к претендентам на замещение должностей профессорско-преподавательского состава.
- Устав организации также может предусматривать перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания.

Правовые отношения в сфере труда

- Правоотношения по трудоустройству; по надзору за соблюдением законов

Трудовое правоотношение является базовым, вокруг которого структурированы все остальные

- Правоотношения по социальному партнерству

Регулирование связанных с трудовыми правоотношений осуществляется нормами трудового права

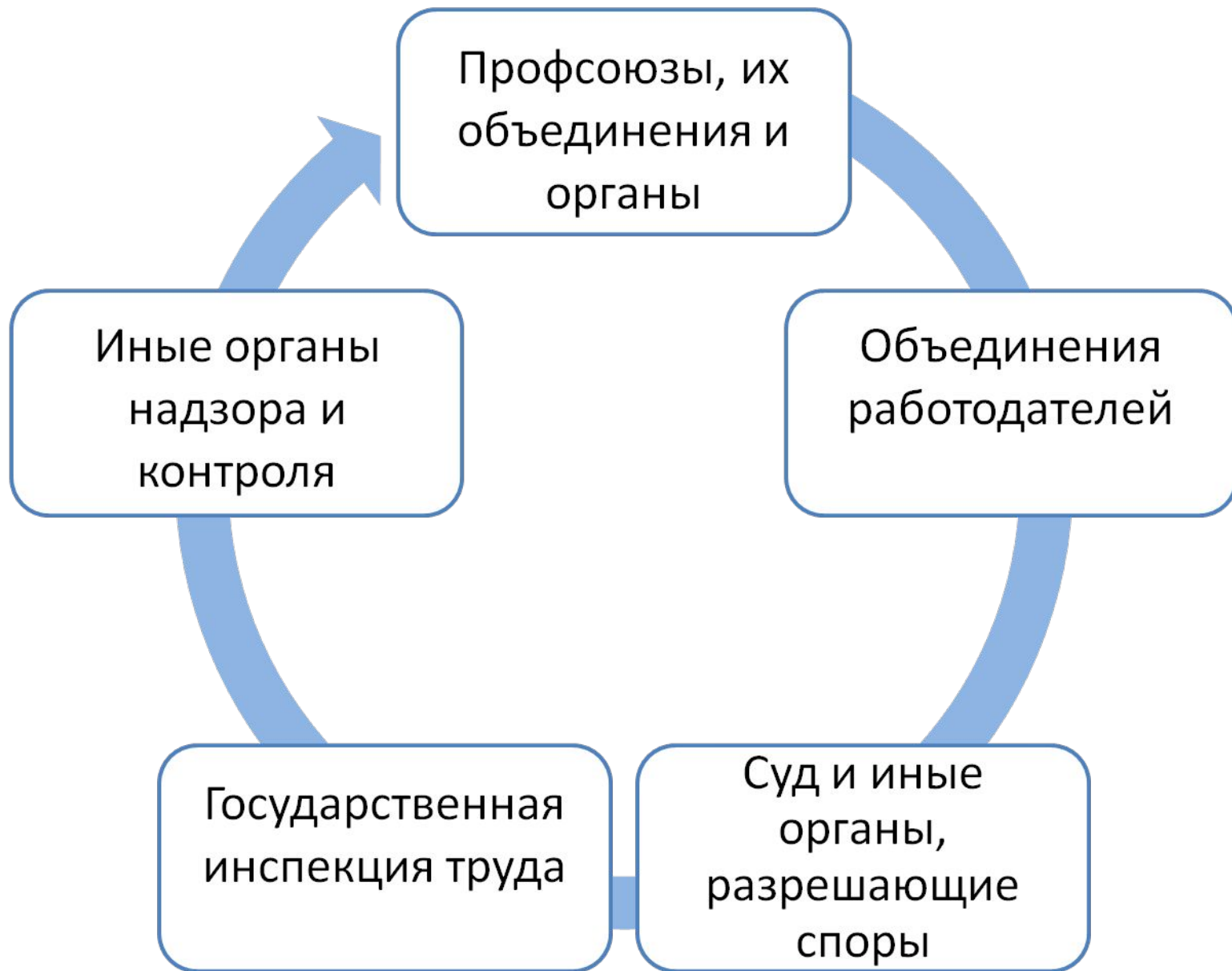
- Правоотношения по профессиональной подготовке

Происходит трансформация отношений одного вида в другие, во взаимосвязи они образуют целостную систему

Вне связи с процессом труда указанные правоотношения теряют свой смысл или вообще невозможны

- Правоотношения по разрешению трудовых споров и иные правоотношения

Субъекты иных правоотношений, связанных с трудовыми



Вопрос 5. Социальное партнерство.
Коллективные договоры и
соглашения

Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Социальное партнерство осуществляется на федеральном, региональном, отраслевом, межотраслевом, территориальном и локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда.

Социальное партнерство основывается на принципах: равноправия сторон, уважения и учета интересов, соблюдения сторонами трудового законодательства, свободы выбора вопросов для обсуждения, полномочности представителей сторон, реальности обязательств, принимаемых сторонами, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

The diagram features a central blue circle with the text 'Формы социального партнерства'. Surrounding this central circle are four white circles, each containing a specific form of social partnership. These four circles are arranged in a diamond pattern and are connected by a thick, light blue circular band that forms a ring around the central hub.

Формы социального партнерства

Переговоры при
подготовке
проектов и
заключении
коллективных
договоров,
соглашений

Участие
представителей
работников и
работодателей в
разрешении
трудовых споров

Консультации по
вопросам регулиро-
вания трудовых
отношений, обеспе-
чению гарантий прав
работников и
совершенствованию
законодательства

Участие
работников, их
представителей
в управлении
организацией

Представители работников и работодателей

Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, контроле за их выполнением, рассмотрении споров с работодателем представляют первичные профорганизации или иные представители, выбираемые работниками.

Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров рассмотрении трудовых споров представляют руководитель организации или уполномоченные ими лица. При проведении переговоров о заключении или изменении соглашений, формировании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют объединения

Представители стороны, получившие предложение о начале переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи дней, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в переговорах.

Представители сторон свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Порядок разработки проекта и заключения договора определяется сторонами

Две и более первичных профорганизации, объединяющие более половины работников данного работодателя могут создать **единый представительный орган** для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора. Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства

Ведение коллективных переговоров

Первичная профорганизация, объединяющая более половины работников, имеет право по решению выборного органа направить предложение о начале переговоров от имени всех работников без создания единого представительного органа

Если ни одна профорганизация (или в совокупности несколько организаций) не объединяет более половины работников, то общее собрание работников может определить ту первичную организацию, которой поручается направить предложение о переговорах работодателю

Содержание коллективного договора

- Формы, системы и размеры оплаты труда, индексация заработной платы с учетом уровня инфляции, роста цен
- Занятость, переобучение работников, условия высвобождения, охрана здоровья работников, оздоровление и отдых членов их семей
- Рабочее время, время отдыха, вопросы предоставления отпусков, улучшения условий и охраны труда
- Частичная или полная оплата питания работников, пособия и компенсации, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением
- Отказ от забастовок при выполнении условий договора и другие вопросы, определенные сторонами, не ухудшающие положения работников по сравнению с законом.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами

Условия коллективного договора можно сформулировать в виде обязательств сторон или нормативных положений

Коллективные договоры, соглашения не могут включать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Если условия, ухудшающие положение работников, включены в договор, соглашение, они не подлежат применению.

Не должны включаться в коллективный договор условия, выходящие за пределы полномочий работодателя или не обеспеченные денежными средствами

Контроль за содержанием коллективного договора осуществляет инспекция по труду

Коллективный договор
заключается на срок не более
трех лет и вступает в силу со
дня подписания сторонами
либо со дня, установленного
договором

Действие коллективного
договора распространяется на
всех работников организации
или индивидуального
предпринимателя

При реорганизации
организации в форме слияния,
присоединения, разделения,
выделения коллективный
договор сохраняет действие в
течение срока реорганизации

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

При ликвидации организации
коллективный договор
сохраняет действие в течение
срока проведения ликвидации

Вопрос 6. Трудовой договор

Признаки трудового договора

Предмет
трудового
договора –
работа по
определенной
трудовой
функции

Подчинение
работника
внутреннему
трудовому
распорядку
работодателя

Личное
исполнение
трудовых
обязанностей
работником в
интересах
работодателя

Оплата труда по
заранее
установленным
нормам

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Обязательные документы

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением , когда работник поступает на работу впервые или по совместительству;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Дополнительные документы

- Предъявляются в отдельных случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, с учетом специфики работы:
- медицинское заключение (справка о состоянии здоровья);
 - справка о наличии (отсутствии) судимости или факта прекращения уголовного дела по реабилитирующим основаниям (ст. 331, 351.1 ТК РФ);
 - справка о доходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера;
 - допуск к государственной тайне;
 - другие документы.

Трудовая книжка

- является основным документом о трудовой деятельности работника;
- ведется работодателем на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, кроме совместителей и тех, кто трудится у физических лиц для оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства;
- хранится у работодателя и выдается работнику при увольнении;
- содержит сведения о работнике, о выполняемой им работе (профессии, специальности, должности) ;
- о награждениях за успехи в работе;
- о переводах на другую постоянную работу;
- об увольнении работника;
- основания прекращения трудового договора.
- Работник вправе знакомиться с записями, произведенными в трудовой книжке

Необоснованный отказ в приеме на работу

```
graph TD; A[Необоснованный отказ в приеме на работу] --> B[Немотивированный отказ]; A --> C[Отказ по дискриминационным основаниям]; A --> D[Отказ по иным основаниям, не предусмотренным законом];
```

Немотивированный
отказ

Отказ по
дискриминационны
м основаниям

Отказ по иным
основаниям, не
предусмотренным
законом

Деловые качества работника

В судебной практике под деловыми качествами понимаются способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли).

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу предписания закона либо необходимы в дополнение к типовым требованиям в силу специфики той или иной работы

Допустим отказ в приеме на работу по мотиву отсутствия

Оформление приема на работу

трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Получение экземпляра трудового договора работник подтверждает своей подписью на экземпляре работодателя;

при фактическом допуске к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней;

прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора;

в трудовой книжке работника производится запись о приеме на работу в соответствии с трудовым договором, приказом (по желанию дистанционного работника запись может не вноситься);

приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

по требованию работника работодатель должен выдать ему надлежаще заверенную копию приказа;

работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором до подписания трудового договора.

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом (кроме индивидуальных предпринимателей) необходимо зарегистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления. Запись в трудовой книжке не

Испытательный срок

Испытание может быть установлено с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Условие об испытательном сроке устанавливается по соглашению сторон и должно быть отражено в трудовом договоре. В период испытания на работника полностью распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Срок испытания не продлевается, за исключением случаев временной нетрудоспособности и других периодов отсутствия работника на работе.

Для некоторых категорий работников испытание не устанавливается, например:

- для лиц, избираемых по конкурсу;
- для беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет;
- для несовершеннолетних;
- лиц, приглашенных от другого работодателя в порядке перевода;
- избранных на должности;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования, и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня окончания и проч.

Последствия неудовлетворительного результата испытания

- Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно за три дня (ст. 71, п. 4 ст. 77 ТК РФ).
- При этом должны быть указаны основания для признания работника не выдержавшим испытания. В случае спора работодателю необходимо доказать, что работник не выдержал испытания.
- Работник также вправе расторгнуть договор, предупредив работодателя о нежелании продолжать работу в письменной форме за три дня.
- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то последующее расторжение трудового договора возможно только на общих основаниях.

Виды трудовых договоров

Договоры с
неопределенны
м сроком

Срочные
договоры на
срок до 5 лет

По характеру трудовой
деятельности (договоры с
педагогическими,
медицинскими, творческими
работниками, работниками
транспорта и др.)

Договоры о
работе по
совместительст
ву

Договоры по
основному
месту работы

По субъектному составу
(договоры с надомниками,
лицами с семейными
обязанностями,
несовершеннолетними,
трудоустроенными у физических лиц
и др.)

Срочные трудовые договоры (ст. 58, 59 ТК РФ)

Срочные договоры, заключаемые в обязательном порядке

- На время выполнения обязанностей отсутствующего работника; на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; с лицами, направляемыми за границу и др.

Срочные договоры, заключаемые по соглашению сторон

- С лицами, поступающими к субъектам малого предпринимательства; с лицами, избранными по конкурсу; с совместителями; с обучающимися по очной форме обучения; с поступающими на работу пенсионерами по возрасту и др.



Обязательные условия трудового договора

- - место работы (если в обособленном подразделении – указание на это подразделение и его место нахождения);
- трудовая функция (работа по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);
- дата начала работы, а если договор срочный, то и срок его действия с указанием причины заключения срочного договора;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями и (или) опасными условиями;
- условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной и т.п.);
- условия об обязательном социальном страховании работника.

Дополнительные условия трудового договора

- об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и рабочего места;
- о предварительном испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и др.);
- об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Изменение трудового договора

Переводы

- Переводы осуществляются с письменного согласия работника.
- Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника;
Перевод на работу в другую местность вместе с работодателем; под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта;
Перевод на постоянную работу к другому работодателю.

Перемещение

- Перемещением является поручение работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении, расположенном в той же местности, на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение не требует согласия работника.

Изменение условий договора

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация и др.), допускает изменение любых условий договора, кроме условия о трудовой функции работника. Об изменении определенных сторонами условий договора работодатель обязан известить работника не менее чем за два месяца.

Переводы на другую работу



- Как постоянные, так и временные переводы допускаются по соглашению сторон в письменной форме.
- По соглашению сторон временный перевод на другую работу у того же работодателя допускается сроком до одного года, а для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу.
- Без согласия работника временный перевод сроком до одного месяца возможен только при чрезвычайных обстоятельствах (производственных авариях, катастрофах, несчастных случаях, эпидемии, эпизоотии и др.), ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При простое, необходимости предотвращения гибели имущества, неявке сменяющего работника такой перевод возможен только при указанных

Расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 ст.77, ст. 80 ТК РФ)

- письменное заявление о расторжении трудового договора можно подать в любое время;
- предупреждение об увольнении должно быть сделано за две недели;
- срок предупреждения может быть уменьшен по соглашению сторон либо в связи с невозможностью продолжения работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, коллективного или трудового договора;
- работник вправе отозвать заявление до истечения срока предупреждения, кроме случая, когда на место увольняемого приглашен работник от другого работодателя;
- по истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу независимо от разрешения или согласия работодателя;
- если по истечении срока предупреждения договор не был расторгнут, действие трудового договора продолжается;
- в последний день работы работнику должна быть выдана трудовая книжка и другие документы, связанные с работой, и произведен окончательный расчет

Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника и когда он в отпуске;
- не допускается увольнение беременных женщин (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя – ст. 261 ТК РФ);
- при увольнении по сокращению штатов, при обнаружившемся несоответствии занимаемой должности по результатам аттестации (пункты 2 и 3 части 1 ст. 81 ТК РФ) работодатель предлагает работнику другую имеющуюся в данной местности вакантную должность, работу, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- при увольнении членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ требуется учет мнения профсоюзной организации;
- при увольнении за нарушения трудовой дисциплины должны быть соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные статьями 192, 193 ТК РФ;
- не допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими детей до 14 лет, кроме случаев увольнения по пунктам 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81, пункту 2 статьи 336 ТК РФ.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

- ликвидация организации (прекращение деятельности предпринимателя);
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей: прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей);
- совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло или могло повлечь тяжкие последствия.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

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

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

представление работником подложных документов при заключении трудового договора;

иные основания, предусмотренные законом.

-

Основания расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя (ст. 83 ТК РФ)

- призыв на военную службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- неизбрание на должность;
- осуждение к наказанию, исключающему продолжение работы;
- признание полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника или работодателя-физического лица, а также признание умершим или безвестно отсутствующим;
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне;
- отмена решения суда о восстановлении на работе;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению

Расторжение трудового договора при нарушении установленных правил заключения договора (ст. 84 ТК РФ)

- Трудовой договор прекращается в следующих случаях :
- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с законом;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, должностного лица или органа, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином наказании, исключающем возможность исполнения обязанностей по трудовому договору;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника

Оформление прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ)

- Прекращение договора оформляется приказом работодателя.
- Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись.
- По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа.
- По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать заверенные копии документов, связанных с работой, в том числе о начисленных и фактически уплаченных взносах в ПФР.
- В день прекращения трудового договора (последний день работы) работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с ним расчет.
- Если выдать трудовую книжку в день увольнения невозможно в связи с отсутствием работника либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за ней либо дать согласие на отправление ее по почте.
- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Вопрос 7. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени

- Рабочее время как экономическая категория определяет количество создаваемых материальных и духовных благ и обуславливает юридическое понимание рабочего времени.
- Рабочим признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- Через законодательное регулирование рабочего времени, установление его нормы определяется доля участия каждого в общественном труде.
- Норма рабочего времени определяется физиологическим, экономическим, социальным, политическим факторами, так как человеку необходимо время для восстановления способности трудиться, удовлетворения духовных и иных потребностей.

Виды рабочего времени

Нормальное рабочее время составляет 40 часов в неделю независимо от типа рабочей недели и рассматривается как общеустановленное время

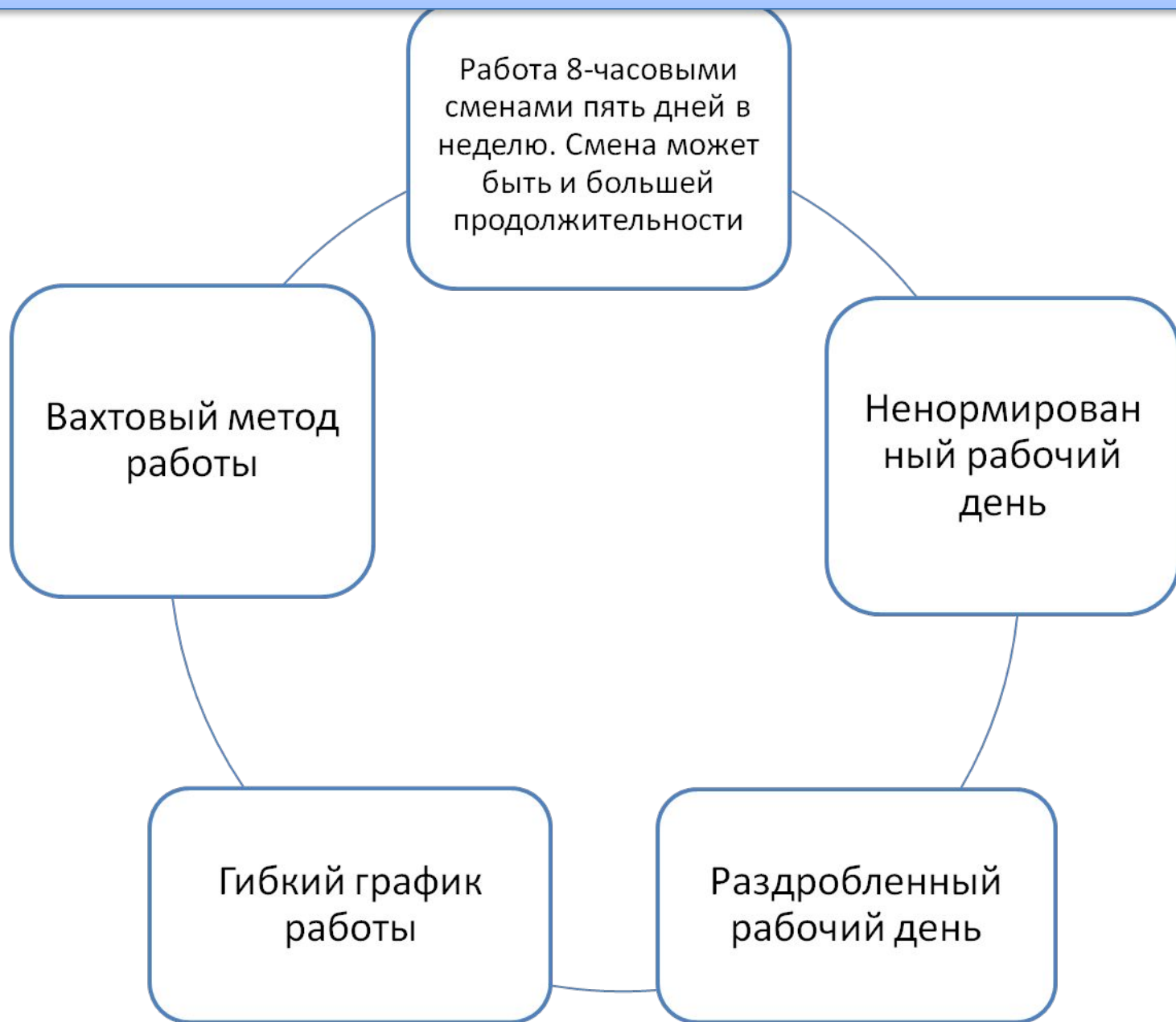
Сокращенное рабочее время устанавливается для определенных категорий работников в зависимости от условий труда, степени эмоциональной и психологической нагрузки и других факторов и составляет 36, 24 часа или иное количество часов в неделю

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон и оплачивается в зависимости от отработанного времени или от выработки

Режим и учет рабочего времени

- Режим рабочего времени – это распределение рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода (суток, недели). Режим рабочего времени вводится правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые должны обеспечивать высокую производительность труда и сохранять здоровье и работоспособность
- Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учет рабочего времени может быть ежедневный, недельный и суммированный. Суммированный учет рабочего времени вводится в непрерывном производстве, в круглосуточно работающих организациях и означает, что переработка в одни дни учетного периода компенсируется недоработкой в другие дни. При этом норма рабочего времени соблюдается в среднем за учетный период

Режимы рабочего времени



Особые режимы работы

Ненормированный рабочий день

Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники эпизодически привлекаются к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Круг таких работников определяется коллективным договором. Рабочее время у них нормировано, есть выходные и праздничные дни. Однако количество часов переработки не регламентировано законом и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

Гибкий график работы

- Режим работы означает, что время начала, окончания или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются соглашением сторон трудового договора. При сдвиге момента начала или окончания рабочего дня работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца).

Сверхурочные работы

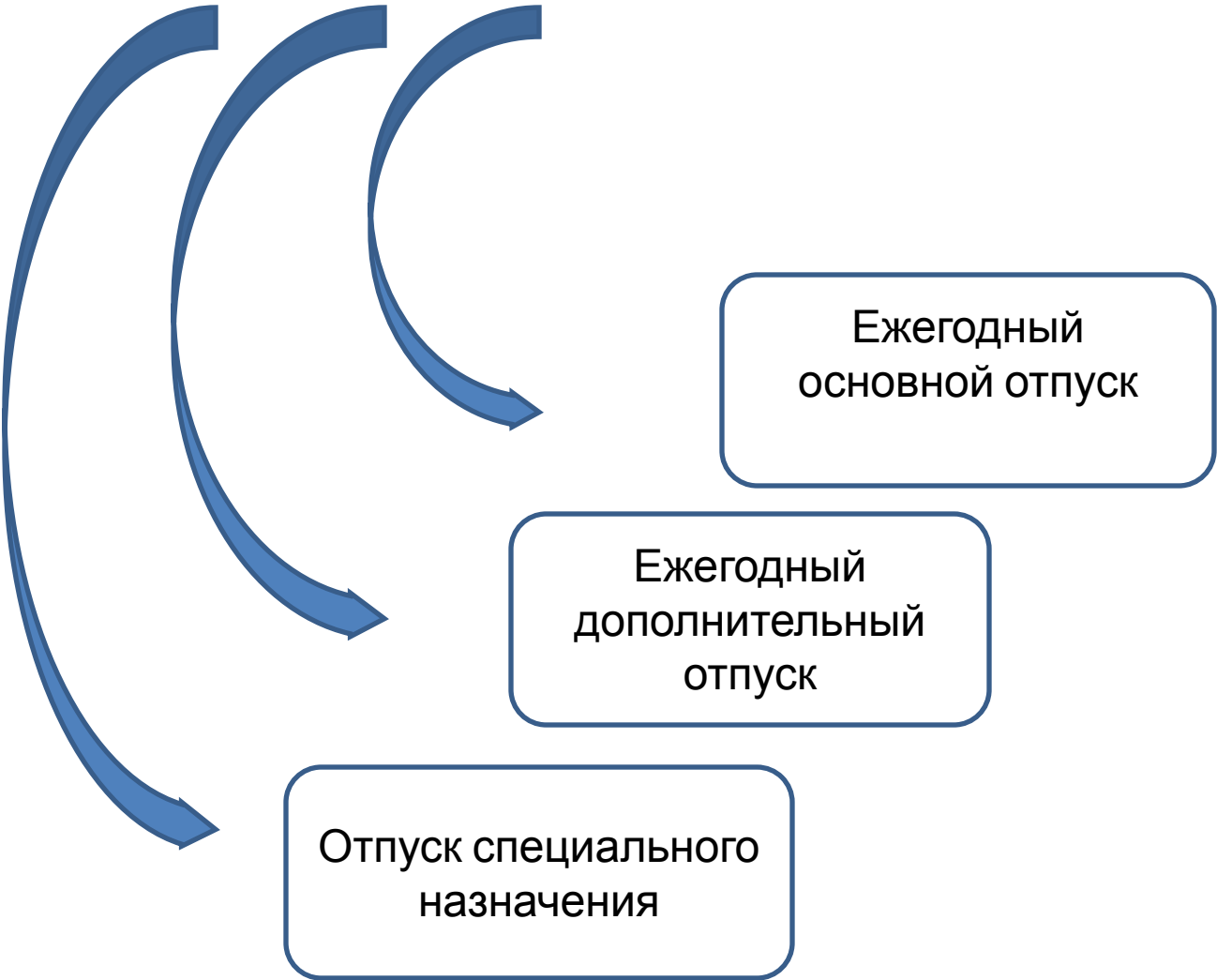
Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа часов за учетный период.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

Порядок привлечения к сверхурочным работам

- С письменного согласия работника допускается привлечение к сверхурочным работам при необходимости выполнить начатую работу, которая по техническим причинам не могла быть закончена; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений; при неявке сменяющего работника.
- Без согласия работника привлечение его к сверхурочной работе допускается при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного

Виды отпусков



Ежегодный
основной отпуск

Ежегодный
дополнительный
отпуск

Отпуск специального
назначения

Виды времени отдыха

Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Ежедневный (междусменный) отдых

Выходные дни (еженедельный отдых)

Нерабочие праздничные дни

Отпуска

Виды отпусков

Основной отпуск

- Ежегодный основной отпуск составляет 28 календарных дней, предоставляется за рабочий год в соответствии с графиком отпусков. Право на отпуск имеют все лица, работающие по трудовому договору.

Дополнительный отпуск

- Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются за работу во вредных условиях труда, за ненормированный рабочий день, за особый характер работы, работу в местностях с неблагоприятными климатическими условиями.

Отпуска специального назначения

- Отпуска специального назначения предоставляются периодически для определенной цели (учебные отпуска обучающимся без отрыва от работы; отпуска по уходу за ребенком и выполнения семейных обязанностей; отпуска без сохранения заработной платы)

Стаж работы, дающий право на отпуск



В стаж для отпуска включается время фактической работы; время, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место, в том числе время ежегодного отпуска; нерабочие праздничные дни; время болезни; время вынужденного прогула; отстранения от работы лица, не прошедшего медосмотр, и иные периоды.

В стаж для отпуска не включаются отпуски без сохранения заработной платы продолжительностью свыше 14 дней в течение года, время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения от работы, время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста



Дополнительные отпуска

Работникам,
занятым на работах
с вредными,
опасными
условиями труда

Работникам с
ненормированным
рабочим днем (до
трех дней)

Работникам, имеющим
особый характер работы
(врачам и медсестрам
общей практики,
прокурорам, членам
Счетной палаты и др.)

В иных случаях

Работающим в районах
Крайнего Севера и
приравненных
местностях (24
календарных дня и 16
дней соответственно)

Порядок предоставления ежегодных отпусков

- Отпуск предоставляется в календарных днях, при этом праздничные дни не учитываются.
- При предоставлении дополнительных отпусков они суммируются с ежегодным основным отпуском установленной продолжительности.
- Отпуска предоставляются за рабочий год. Первый отпуск - через 6 месяцев работы.
- За второй и последующий годы отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который обязателен для обеих сторон.
- Разделение отпуска на части возможно по соглашению работника с работодателем при этом одна часть отпуска не может быть менее 14 дней.
- Отпуск должен быть перенесен или продлен, если работник фактически не отдыхал (при временной нетрудоспособности, при исполнении государственных обязанностей и в других случаях)

Вопрос 8. Правовое регулирование заработной платы

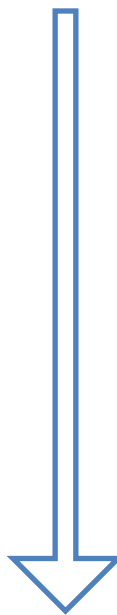
Заработная плата как правовая категория

- **Заработная плата как элемент трудового правоотношения**
- является вознаграждением за труд – выполненную работу;
- выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации;
- основана на заранее установленных нормах;
- *в организациях внебюджетного сектора экономики* выплачивается за счет средств, заработанных коллективом организации (в бюджетных организациях – за счет бюджетных средств и иных источников);
- не может быть ниже минимального размера и никакими максимальными размерами не

Структура заработной платы



Основная часть – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы



Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты



Компенсационная часть – доплаты, надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях или на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению

Правовое регулирование стимулирования труда



Методы правового регулирования заработной платы

Метод
законодательного
регулирования

Установление
минимального
уровня гарантий

Запрет ухудшения
положения
работников по
сравнению с
нормами
законодательства

Метод договорного
регулирования

В порядке социального
партнерства путем
заключения коллективных
договоров, соглашений

В трудовом договоре с
конкретным работником

Законодательное регулирование заработной платы

- Установление минимального размера оплаты труда
- Установление минимальных размеров оплаты при отклонении от нормальных условий труда
- Индексация заработной платы в связи с ростом цен на товары, услуги и т.п.
- Установление денежной формы оплаты труда в валюте РФ
- Применение неденежной формы оплаты допускается в ограниченных случаях (при условии установления такой формы оплаты в коллективном договоре)
- Установление порядка и сроков выплаты зарплаты
- Ограничение оснований и размеров удержаний из заработной платы
- Ответственность за задержку выплаты зарплаты

Договорное регулирование заработной платы

- Минимальный размер оплаты труда в субъекте РФ может быть повышен по сравнению с федеральным уровнем трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Индексация заработной платы в связи с ростом цен на товары, услуги может быть предусмотрена в коллективном договоре, соглашении;
- Формы, системы, размеры оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями;
- Конкретные размеры оплаты при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами; размер выплат может быть только повышен;
- Размер денежной компенсации при задержке оплаты может быть повышен коллективным договором;
- Оплата времени приостановки работы при задержке выплаты заработной платы свыше 15 дней может быть предусмотрена соглашениями;
- Сроки выплаты заработной платы определяются в коллективном или трудовом договоре, но не реже чем каждые полмесяца;
- Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, не могут быть ухудшены по

Неденежная форма оплаты труда

- - допускается при условии, что не противоречит законодательству и международным договорам РФ;
- - возможна только по добровольному волеизъявлению работника на основе личного заявления;
- - доля зарплаты, выплачиваемой в неденежной форме, ограничивается и не может превышать 20 % от общей суммы зарплаты;
- - подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи;
- - при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда. Их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат;
- - не допускается выплата заработной платы в виде бонов, купонов, в форме долговых расписок, а также спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения

Установление минимального размера оплаты труда

МРОТ устанавливается Федеральным законом одновременно на всей территории страны. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ). С 1 января 2015 г. МРОТ составляет 5 965 руб.

МРОТ обеспечивается организациями, финансируемыми из бюджета – за счет средств соответствующего бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается региональным соглашением и не может быть ниже МРОТ, установленного Федеральным законом РФ. Разработка и заключение регионального соглашения о минимальной заработной плате осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений субъекта РФ в порядке социального партнерства (ст.133.1 ТК РФ).

Соотношение МРОТ и прожиточного минимума

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины. Устанавливается по стране в целом и в субъекте РФ для определения категорий граждан, нуждающихся в социальной помощи и поддержке, которые могут рассчитывать на пособия, социальные выплаты, льготы. Минимальный размер оплаты труда стремится к прожиточному минимуму. Однако пока он ниже прожиточного минимума. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ, устанавливаются федеральным законом. Такой закон до сих пор не принят.

Минимальный потребительский бюджет рассчитывается по определенной методике в каждом субъекте РФ и устанавливается для того, чтобы государство могло судить об уровне жизни населения. Если величина прожиточного минимума на 2 квартал 2014 г. в области составила 8 086 руб., то потребительский бюджет на 2 квартал 2014 г. – 16 878 руб.

Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Оплата труда в ночное время;
- Оплата труда на работах с вредными, тяжелыми условиями труда;
- Оплата при выполнении работ различной квалификации;
- Оплата труда при сверхурочной работе;
- Оплата труда при совмещении профессий (должностей);
- Оплата при выполнении других работ, отклоняющихся от норм

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами (ст. 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157 ТК РФ). Исключение составляет оплата труда при совмещении профессий – размер доплаты определяется соглашением сторон договора.

Порядок выплаты заработной платы

- Работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний.
- Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работ либо перечисляется на счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.
- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка.
- При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.
- Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.
- Средний заработок для оплаты отпуска определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12

Ответственность работодателя за невыплату заработной платы

Материальная
ответственнос
ть (ст. 236 ТК
РФ)

Дисциплинарна
я
ответственност
ь (ст. 192, 195 ТК
РФ)

Административн
ая
ответственность
(ст. 5. 27 КоАП
РФ)

Уголовная
ответственность за
невыплату заработной
платы свыше двух
месяцев из корыстной
или иной личной
заинтересованнос-ти

за задержку выплаты заработной платы

- При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан произвести эти выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором (ст. 236 ТК РФ).
- Независимо от материального вреда за невыплату заработной платы возможно взыскание денежной компенсации морального вреда по правилам ст. 237 ТК РФ.

Удержания из заработной платы работника

Основания удержания из заработной платы

- - удержание подоходного налога;
- - удержание по судебному решению или приговору суда;
- - удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (ст. 137 ТК РФ)

Удержания из заработной платы для погашения задолженности перед работодателем

- для возмещения неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое (ст. 155, 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый

Ограничение размера удержаний из зарплаты

- Общий размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных законом – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.
- При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы.
- Размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 % при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Вопрос 9. Правовое
регулирование дисциплины
труда

Дисциплина труда

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

Трудовой распорядок – это порядок взаимодействия и взаимоотношений всех участников совместной трудовой деятельности в данной организации (работодателя, его представителей, работников и их представителей), основанный на установлении общих правил поведения в процессе совместного труда, взаимных прав и обязанностей сторон трудовых отношений, основных условий труда (режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, мер поощрения и ответственности) и решении иных вопросов регулирования трудовых отношений в организации. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего

Правовые методы обеспечения дисциплины труда

Поощрение работника

- **Поощрение** – это публичное признание заслуг, успехов работника в форме установленной меры поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. По основаниям применения мер поощрения и по тому, кто их применяет, можно разделить:
- 1) меры поощрения, применяемые работодателем за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- 2) меры поощрения, применяемые государственными органами за особые трудовые заслуги по представлению работодателя.

Принуждение

- **Принуждение** как метод обеспечения дисциплины состоит в применении к работникам-нарушителям дисциплины мер воздействия: прежде всего дисциплинарных санкций, а по отношению к работодателю – материальных, административных, уголовных санкций.

Меры поощрения работников за успехи в работе

Работодатель вправе применить такие поощрения как:

- объявление благодарности,
 - выдача премии,
 - награждение ценным подарком,
 - почетной грамотой,
 - представление к званию лучшего по профессии.
- Локальные нормативные акты могут предусматривать иные меры поощрения работников.

Государственные награды, к которым работники могут быть представлены за особые трудовые заслуги перед обществом и государством:

- звание Героя Российской Федерации,
 - орден «За заслуги перед Отечеством» 1, 2, 3 степени
 - орден Мужества,
 - орден Почета,
 - орден «За военные заслуги»,
 - орден Андрея Первозванного,
 - медаль «За отвагу», медаль Нестерова, Суворова, Ушакова и др.
- Почетные звания Российской Федерации. К каждому ордену разработан Статут ордена, а к медали – Положение о медали, где определяются основания для награды и дается его (ее) описание.

Дисциплинарный проступок

- Дисциплинарный проступок - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- Совершение дисциплинарного проступка является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
- Составы дисциплинарных проступков и перечень проступков не определены законом. Оценка действия или бездействия работника как неправомерного поведения дается работодателем

Состав дисциплинарного проступка



Элементы состава дисциплинарного проступка

- Установление состава дисциплинарного проступка является обязанностью работодателя. При отсутствии какого-либо из элементов состава (например, вины) привлечение работника к дисциплинарной ответственности исключается.
- Субъектом проступка является работник конкретного работодателя.
- Вина работника может быть в форме умысла или неосторожности.
- Объективная сторона состоит в противоправном действии (бездействии) работника, совершенном в рабочее время.
- Объектом посягательства является элемент внутреннего трудового распорядка (полное и рациональное использование рабочего времени, выполнение норм труда, целостность имущества работодателя и др.).

Некоторые виды дисциплинарных проступков

Опоздание или
преждевременный
уход с работы

Выпуск бракованной
продукции

Прогол без
уважительных причин

Появление на работе
в состоянии
алкогольного или
наркотического
опьянения

Разглашение
охраняемой законом
тайны

Нарушение правил
охраны труда

Дисциплинарная ответственность

- Дисциплинарная ответственность состоит в претерпевании дисциплинарных санкций, применяемых работодателем к нарушителю трудовой дисциплины.
- Ст. 192 ТК РФ предусматривает следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (пункты 5, 6, 9 и 10 части первой ст. 81 ТК РФ, пункт 1 ст. 336 ТК РФ, а также пункты 7 и 8 части первой ст. 81 ТК РФ, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, или аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с выполнением трудовых обязанностей). Взыскания могут устанавливаться только нормативными правовыми актами
- Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим. Работодателям, органам местного самоуправления и субъектам Российской Федерации не предоставлено права расширить его.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

- Затребование письменного объяснения от работника. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление объяснения не является препятствием для применения взыскания.
- Соблюдение сроков наложения взыскания (один месяц со дня обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске или шесть месяцев со дня совершения проступка; по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет)
- Наложение только одного взыскания за один проступок; объявление приказом по организации под роспись работника; взыскание действует в течение одного года и автоматически утрачивает силу. Несоблюдение процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности является основанием для отмены приказа работодателя.

Вопрос 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Отличительные признаки материальной ответственности

Материальная ответственность – это обязанность возмещения виновной стороной трудового правоотношения нанесенного ею ущерба другой стороне.

Материальная ответственность работника и работодателя является одним из видов юридической ответственности, наступает как следствие совершенного правонарушения, отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву: субъектами материальной ответственности являются работник – физическое лицо, состоящее в трудовом правоотношении с работодателем, и работодатель, причинивший вред работнику, с которым его связывает трудовое правоотношение; различны условия и размеры возмещения ущерба работником, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах его среднемесячного заработка.

Трудовым договором или иными соглашениями, заключенными в письменной форме, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. Ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ и иными

Функции материальной ответственности

Компенсационная
(восполняет
утраченный
заработок или
иные
имущественные
потери сторон)

Воспитательная
(профилактическая) -
дисциплинирует
участников трудового
правоотношения,
побуждает
соблюдать
законодательство и
требования правил
внутреннего
распорядка

Охранительная
(охраняет
заработную плату
работников от
чрезмерных и
незаконных удержа-
ний со стороны
работодателя и
имущество работода-
теля от посягательств
со стороны
работников)

Основание материальной ответственности

- Основанием материальной ответственности является прямой действительный ущерб

Под прямым действительным ущербом понимается уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя) или затраты, излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Неполученные доходы в стоимость ущерба не входят и взысканию с работника не подлежат.

В действительный ущерб включаются потери, возникшие у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного по вине работника, иным лицам. Под ущербом, причиненным работодателем третьим лицам следует понимать все суммы, которые выплачены третьим лицам в счет погашения ущерба.

Условия привлечения работника к материальной ответственности

Противоправность поведения

- Это неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника законами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, распоряжениями работодателя (несоблюдении правил хранения и отпуска материальных ценностей, правил обслуживания машин и механизмов, правил дорожного движения; непринятие мер по предотвращению порчи имущества и др.)

Причинная связь

- Причинная связь между противоправным поведением работника и наступившим ущербом имеется, если ущерб явился непосредственным следствием его противоправного поведения.

Вина работника

- Обязательное условие для привлечения к материальной ответственности. Работодатель должен доказать виновность работника и обосновать размер причиненного ущерба. Виновным является деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Форма вины влияет на пределы материальной ответственности работника (полная или ограниченная).

Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности и наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю. Её отличительные черты:

Работник отвечает только за прямой действительный ущерб, а неполученные доходы не взыскиваются (в отличие от гражданского права); размер возмещаемого ущерба ограничивается, как правило, частью заработной платы

Работник освобождается от материальной ответственности в случае возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны

Работодатель должен создать необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного работнику имущества.

Полная материальная ответственность работника

Основания для привлечения к полной материальной ответственности:

- 1) в соответствии с федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных 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) разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую и иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей

Письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности

Заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности и иное имущество. Полная материальная ответственность наступает за недостачу вверенного работнику имущества. Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, предусматривает таких работников, как кассиры, контролеры, инкассаторы, заведующие складами, камерами хранения, заведующие хозяйством, коменданты зданий, руководители, специалисты и иные работники, осуществляющие депозитарную деятельность, экспертизу, проверку подлинности и уничтожение денежных знаков, ценных бумаг и др.

Типовая форма договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности является обязательной для работодателя.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

- Допускается 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 и заключить с ним индивидуальный договор (работы по приему на хранение, обработке, учету, отпуску материальных ценностей на базах, складах, в пунктах, по экипировке судов, вагонов и самолетов, по обслуживанию гостиниц и т.п.). Заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). Комплектование бригады осуществляется добровольно. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу имущества, и Типовая форма такого договора установлены постановлением Министерства труда РФ от 31. 12.

Определение размера материального ущерба

- Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Если невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.
- Особый порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой определенных видов имущества и других ценностей, может быть предусмотрен федеральным законом (например, в кратном размере прямого действительного ущерба). Работодатель обязан устанавливать размер причиненного ему ущерба и причины возникновения.

Порядок возмещения материального ущерба

Работник может добровольно возместить ущерб полностью или частично, может с согласия работодателя передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если сумма ущерба, подлежащего возмещению, не превышает среднемесячного заработка работника, удержание производится по распоряжению работодателя, которое может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного ущерба. В остальных случаях, в том числе когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, а сумма ущерба, подлежащего взысканию, превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. Увольнение работника не препятствует взысканию ущерба в судебном порядке. Срок обращения в суд – 1 год с момента обнаружения ущерба.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам и в суд. Суд при рассмотрении спора о материальной ответственности может учесть степень вины, конкретные обстоятельства и материальное положение работника и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению (кроме случаев причинения ущерба с корыстной целью).

Работодатель вправе полностью или частично отказаться от возмещения ущерба работником, независимо от того, несет ли работник ограниченную или

Материальная ответственность работодателя

Материальная ответственность работодателя перед работником заключается в возмещении неполученного работником заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

Возможна при незаконном отстранении от работы, незаконном увольнении или переводе на другую работу

При задержке работодателем выдачи трудовой книжки, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника

При отказе работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении на прежней работе

Работодатель уплачивает проценты за задержку выплаты в срок заработной платы и других сумм, причитающихся работнику; возмещает ущерб, причиненный имуществу работника, в полном объеме; возмещает вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, пособий

Работодатель обязан выплатить задерживаемые суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Если ставка рефинансирования составляет 8,25 % годовых, то $1/300$ от ставки – это 0,0275. Умножаем 0,0275 на количество дней задержки и на размер задерживаемой заработной платы и получаем сумму денежной компенсации.

Размер компенсации может быть повышен коллективным или трудовым договором.

Выплата денежной компенсации производится независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Компенсация морального вреда

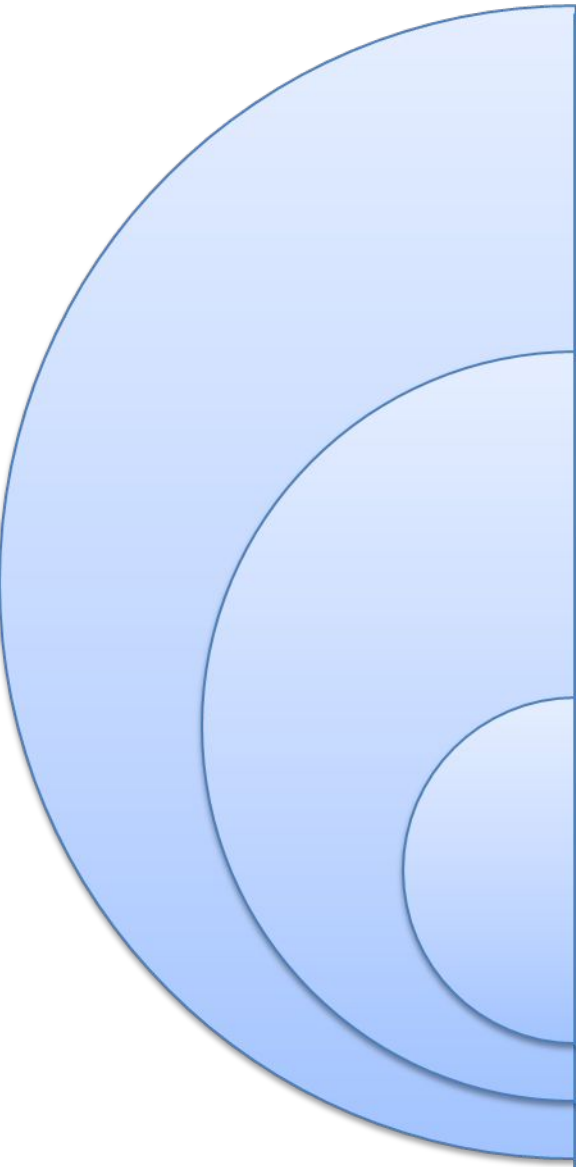


Моральный вред - это нравственные или физические страдания лица, причиненные действиями (или бездействием), нарушающими его личные неимущественные права или посягающие на другие принадлежащие ему нематериальные блага

Конкретных оснований компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях не предусмотрено (за исключением ст. 4 ТК РФ). Во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться моральный вред, причиненный неправомерными действиями (бездействием) работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. В судебной практике чаще всего встречается компенсация морального вреда при незаконном увольнении, переводе, причинении вреда здоровью работника, при задержке выплаты заработной платы.

Вопрос 11. Защита трудовых прав работников

Способы защиты трудовых прав



Государственный надзор
и контроль за
соблюдением трудового
законодательства

- Осуществляется органами Федеральной инспекции труда, федеральными органами специализированного надзора

Защита трудовых прав
профессиональными
союзами

- Осуществляется объединениями профсоюзов, инспекциями труда, выборным профсоюзным органом

Самозащита трудовых
прав

- Осуществляется работниками самостоятельно, без участия государственных и общественных органов

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Органы общего надзора

Органы прокуратуры осуществляют надзор за соблюдением прав и свобод человека в сфере труда, за единообразным исполнением трудового законодательства работодателями

Органы специализированного надзора

Федеральная инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, принимает меры по устранению нарушений, рассматривает заявления, жалобы и др.

Федеральные органы по надзору в установленной сфере

Осуществляют надзор за соблюдением государственных нормативных требований и правил в сфере охраны труда и безопасности работ в промышленности, энергетике, за ядерной и радиационной безопасностью

Защита трудовых прав и интересов работников профсоюзами

Участие в установлении условий труда: введение и отмена неполного рабочего времени (ч. 5 и 7 ст. 74 ТК РФ), принятие актов об оплате труда (ч. 2 ст. 135), об аттестации (ч. 2 ст. 81), правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190), правил и инструкций по охране труда (ст. 212), о формах профессиональной подготовки (ч. 3 ст. 196) и др.

Участие в применении трудового законодательства: увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 82), привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные дни (ст. 99, 113) и др.

Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в лице правовых и технических инспекций труда (ст. 370 ТК РФ)

Самозащита трудовых прав

Самозащита представляет неюрисдикционную форму защиты трудовых прав. Самозащита имеет место в случаях неправомерного поведения работодателя (как при действии, так и при бездействии)

Предполагает инициативное поведение работника, направленное против воли работодателя. Возникающий конфликт пока еще не стал трудовым спором

Трудовой кодекс называет три основания для применения самозащиты: в случае поручения работы, не предусмотренной трудовым договором; если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника; при задержке выплаты заработной платы свыше 15 дней. Перечень оснований оставлен открытым. Работник может одновременно использовать как юрисдикционные, так и неюрисдикционные способы защиты нарушенных прав

Федеральная инспекция труда

Основными задачами Федеральной инспекции труда являются: обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав граждан, обеспечение соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечение информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства, доведение до сведения органов государственной власти фактов нарушения, действий (бездействий) или злоупотребления, которые попадают под действие трудового законодательства.

Полномочия федеральной инспекции труда: осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки материалов о привлечении виновных к ответственности; анализирует причины правонарушений, рассматривает дела об административных правонарушениях, направляет информацию в правоохранительные органы и в суды; анализирует причины травматизма, разрабатывает меры по их профилактике и др.

Вопрос 12. Разрешение ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Трудовые споры

```
graph TD; A[Трудовые споры] --> B[Это неурегулированные разногласия между работником и работодателем (представителями работников и представителями работодателей), переданные на разрешение юрисдикционных органов.]; B --> C[Объективной основой для возникновения трудовых споров является наличие противоположных интересов у работников и работодателей и как следствие - различная оценка фактических обстоятельств, возникающих в процессе труда. Субъективные причины появления споров кроются в незнании законодательства как работниками, так и работодателями, в пренебрежении его требованиями. Способствуют возникновению споров недостатки трудового законодательства, наличие устаревших и неотмененных норм, нечеткость формулировок, пробелы в праве];
```

Это неурегулированные разногласия между работником и работодателем (представителями работников и представителями работодателей), переданные на разрешение юрисдикционных органов.

Объективной основой для возникновения трудовых споров является наличие противоположных интересов у работников и работодателей и как следствие - различная оценка фактических обстоятельств, возникающих в процессе труда.

Субъективные причины появления споров кроются в незнании законодательства как работниками, так и работодателями, в пренебрежении его требованиями. Способствуют возникновению споров недостатки трудового законодательства, наличие устаревших и неотмененных норм, нечеткость формулировок, пробелы в праве

Классификации трудовых споров

имеют значение для определения
подведомственности и подсудности споров

В зависимости от

По предмету спора

различают споры

исковые и неисковые



субъектов различают

споры индивидуальные и

коллективные



Исковые споры – это споры по поводу применения действующего трудового законодательства, коллективного и трудового договоров. Неисковые споры – по поводу установления новых или изменения действующих условий труда. Споры индивидуальные могут быть как исковыми, так и неисковыми. Коллективные трудовые споры всегда неискового характера.

Индивидуальные трудовые споры

- Индивидуальные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе установления новых или изменения условий труда), о которых заявлено в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (о невыплате заработной платы, по поводу

Коллективные трудовые споры

- 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.

Органы, разрешающие трудовые споры

Комиссия по трудовым спорам

- КТС не является обязательным органом. Разрешает индивидуальные трудовые споры по желанию и заявлению работника

Районный (городской) суд

- Разрешает любые индивидуальные трудовые споры, в том числе в тех случаях, когда работник не обращался в КТС или не согласен с её решением

Примирительные органы

- Разрешают коллективные трудовые споры. Не являются государственными структурами. Создаются для разрешения конкретного коллективного трудового спора

Индивидуальный
трудоу спор возникает,
если разногласие не
устранено при
переговорах



Обращение в комиссию
по трудовым спорам



Обращение в районный
(городской) суд

Подведомственность индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные споры, разрешаемые в комиссии по трудовым спорам

- КТС рассматривают споры о незаконном наложении дисциплинарных взысканий, неправильном начислении заработной платы, о выплате премий, доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, об отказе в предоставлении как основного, так и дополнительного отпусков, о невыплате отпускных и др.

Индивидуальные трудовые споры, подведомственные суду

- Судом рассматриваются споры о восстановлении на работе, об изменении даты и причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо выплате разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке персональных данных работника, споры об отказе в приеме на работу лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, работников, трудящихся у физических лиц и др.

Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам

- Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей той и другой стороны и избирается по решению общего собрания работников.
- Разрешение спора в КТС не является обязательным.
- Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда лицо узнало о нарушении своего права.
- Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале и должно быть рассмотрено в течение 10 дней.
- Спор рассматривается в присутствии работника.
- На заседание могут быть приглашены специалисты, свидетели.
- Решение КТС принимается тайным голосованием большинством голосов присутствующих членов комиссии.
- Решение может быть обжаловано как работником, так и работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения.
- Если решение не было обжаловано, то оно подлежит исполнению в течение трех дней.

Обращение за разрешением индивидуальных трудовых споров в суд

- Трудовые дела подведомственны федеральным судам.
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судом по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, когда они не согласны с решением КТС или работник обращается в суд, минуя КТС, или спор подлежит рассмотрению непосредственно в суде (неподведомственен КТС).
- Исковое заявление подается в суд по месту нахождения ответчика.
- По требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от уплаты государственной пошлины и судебных расходов.
- Заявление должно быть подано в течение трех месяцев, а по делам о восстановлении на работе – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- Заявление должно соответствовать требованиям процессуального законодательства (содержать наименование истца и его место жительства, наименование ответчика, его местонахождение, в чем состоит нарушение прав и интересов истца, доказательства, сформулированное требование и др.).
- Дело должно быть рассмотрено судом до истечения месяца со дня

Особенности судебной процедуры при рассмотрении трудовых дел

- Доказательствами по трудовым делам могут быть объяснения сторон, свидетельские показания, акты, справки, деловая корреспонденция и другие документы, аудио- и видеозапись, заключения экспертов.
- Доказательства представляются сторонами и могут быть истребованы судом от работодателя, например, приказ о сокращении штатов (численности) работников, документы, подтверждающие своевременное предупреждение о предстоящем увольнении и предложение вакантных должностей (рабочих мест), мотивированное мнение профкома по поводу увольнения членов профсоюза, справка о средней заработной плате, приказ о наложении дисциплинарного взыскания, объяснение работника, нарушившего дисциплину, и др.
- Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно; иные решения – по истечении срока на кассационное обжалование.
- Обратное взыскание с работника денежных сумм возможно в том случае, если отмененное решение основано на ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Возможные решения суда по трудовым спорам

Восстановление на
прежней работе
незаконно
уволенного
работника

Выплата среднего
заработка за время
вынужденного прогула
или разницы в зарплате

Решение об изменении
формулировки основания
увольнения и даты
увольнения

Взыскание денежной
компенсации
морального вреда

Удовлетворение
денежных требований в
полном объеме

Правом выдвижения требований обладают работники организации и обособленных структурных подразделений

Спор возникает с момента, когда работодатель сообщает об отклонении всех или части требований или вообще не сообщает своего решения представительному органу работников, а также с момента составления протокола разногласий

Споры носят неискровой характер, так как речь идет об установлении новых условий труда. При этом отстаиваются коллективные интересы

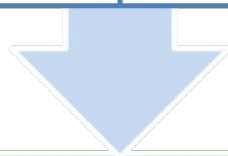
Коллективные трудовые споры

Примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров

Примирительная комиссия

Создается в течение двух (трех) дней в обязательном порядке из представителей сторон

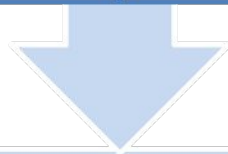
Спор должен быть рассмотрен в течение 3-5 дней
Решение комиссии оформляется протоколом



Посредник

Кандидатура посредника определяется соглашением сторон

Рассмотрение спора завершается в течение 3-5 дней и оформляется решением или протоколом разногласий



Трудовой арбитраж

Создается, если стороны заключили соглашение об обязательности выполнения его решения

Спор рассматривается в срок до 3-5 дней и завершается принятием решения

Забастовка как способ разрешения коллективных споров

- Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Акции, проводимые с другими целями, забастовкой не признаются.
- Решение об объявлении забастовки, форме ее проведения, продолжительности, приостановлении или прекращении принимается коллективом работников не менее половиной голосов работников, присутствовавших на собрании.
- Участие в забастовке является добровольной акцией. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается.
- Гарантиями прав бастующих является сохранение рабочих мест и должностей, запрет локаутов, запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности бастующих работников.
- Коллективные договоры, соглашения могут предусматривать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.
- Работникам, не участвовавшим в забастовке и не работавшим в связи с ее проведением, оплачивается время простоя не по вине работников.

Основания признания забастовок незаконными

- Забастовка может быть признана незаконной областным, краевым судом по заявлению работодателя или прокурора.
- Основаниями признания забастовки незаконной являются несоблюдение примирительных процедур и сроков, отсутствие минимума необходимых работ, принятие решения неуполномоченным органом и др.
- Забастовка запрещена в условиях чрезвычайного или военного положения, в органах Вооруженных сил, других военизированных организациях, непосредственно ведающих вопросами обороны, безопасности государства, аварийно-спасательных, противопожарных работ, в правоохранительных органах и др.
- Запрещены забастовки в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, отопление, водоснабжение, связь, больницы и др.), если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Последствия незаконной забастовки

Решение суда о признании забастовки незаконной вступает в силу немедленно и должно быть доведено до сведения бастующих.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до них решения суда о признании забастовки незаконной, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины.

Представительный орган, объявивший и не прекративший забастовку после решения суда, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой за счет своих средств в размере, определенном судом.