

**Профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства Российской Федерации**

**Правовое регулирование трудовых отношений
как гарант обеспечения трудовых прав работников.**

Практическое пособие
(Второе издание)

Москва 2010г.

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление	7
Раздел 1. Правовое регулирование обеспечения трудовых прав работников	8
1. Право на труд	8
- запрет дискриминации в сфере труда	9
- запрет принудительного труда	10
- равенство прав и возможностей работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации	10
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве	11
2. Право на справедливые условия труда	14
- право на безопасный труд и режим труда	15
- режим рабочего времени	15
- сверхурочная работа	18
- ненормированный рабочий день	19
- работа в ночное время	20
- суммированный учет рабочего времени	22
- право на отдых	22
- заработная плата. Системы оплаты труда	26
- минимальный размер оплаты труда	29
- невыплата и задержка выплаты заработной платы	31
3. Договорное регулирование трудовых отношений	32
- социальное партнерство	33
- участие в управлении организацией	36
- трудовой договор	38
- рабочее место	42
4. Право на возмещение вреда	43
- социальное страхование	45
5. Право на объединение для защиты своих прав	47
Раздел 2. Защита трудовых прав.	48
1. Способы защиты трудовых прав и свобод	48
- трудовые споры	52
Раздел 3. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства.	58
1. Административная ответственность.	58
2. Уголовная ответственность.	61

Уважаемые коллеги!

Отделом правовой защиты аппарата Российского Совета профсоюза подготовлено второе издание методического пособия «Правовое регулирование трудовых отношений, как гарант обеспечения трудовых прав работников». Данное пособие переработано и дополнено с учетом изменений законодательства, произошедших за последние три года, а также ваших, коллеги, замечаний и предложений.

В соответствующих разделах пособия имеются ссылки на положения Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы, предполагающие более высокий уровень социально – правовой защиты работников, указанных отраслей, по сравнению с общепринятыми нормами трудового законодательства.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование этих отношений по организации труда, трудоустройству, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, социальному партнерству, участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, материальной ответственности в сфере труда, надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), разрешению трудовых споров.

Поэтому учитывая, что концепция трудового законодательства предполагает соблюдение баланса интересов работодателей, работников и государства через правовое регулирование трудовых отношений и иных,

непосредственно связанных с ними отношений, в данном пособии отражены основные трудовые права работников через призму их правового регулирования в трудовых взаимоотношениях с работодателем и государством.

К сожалению, следует признать, что ныне действующее законодательство о труде далеко несовершенно, имея в виду, как раз, соблюдение этого баланса интересов работников и работодателей. При этом государство, которое призвано помогать в установлении справедливого консенсуса между основными участниками трудовых правоотношений, все более явно лоббирует интересы работодателя.

Например, законодательство, гарантирующее профсоюзам права в области представительства и защиты интересов работников, постепенно становится все более жестким в отношении работников и их представителей. Усиливается преследование работников за создание профсоюзов и отстаивание через них своих прав, давление на активно действующие профсоюзные организации. Любая активизация деятельности профсоюзных организаций по отстаиванию законных прав и интересов членов профсоюзов все чаще вызывает жесткое противостояние со стороны не только работодателей, но и представителей органов государственной власти.

В этой связи следует сказать об определении Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 года, которым была признана неконституционной норма ТК РФ, предусматривавшая необходимость получения согласия на увольнение руководителей и их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций со стороны вышестоящих профсоюзных органов при увольнении за неоднократное неисполнение должностных обязанностей. Это решение лишает защиты и ставит под удар энергичных профсоюзных лидеров, не освобожденных от основной работы, которые пытаются защищать права работников и противостоят работодателям. Уволить таких

лидеров можно было только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а если профсоюз не входил ни в какое объединение, то с согласия самого профкома. Именно эта норма и спасала профлидеров от фабрикации против них нарушений и создания условий для выведения таких людей за пределы предприятия. Решение Конституционного Суда РФ открыло такую возможность и ослабило позиции профсоюзов. Это, безусловно, антипрофсоюзное решение, ухудшающее положение профсоюзов и работников в целом.

Далее, в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 22 марта 2010 г. №173н и 175н установлены пониженные размеры компенсаций (сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и минимального размера повышения оплаты труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приказ №173н был подписан в нарушение достигнутых на заседании Российской трехсторонней комиссии (РТК) договоренностей о проведении дополнительных консультаций. Это вызвало несогласие с таким подходом двух сторон социального партнерства: профсоюзов и работодателей. Результатом горячих дебатов на РТК стало решение о приостановлении приказа № 173н и снятии его с регистрации.

Закон живет, когда он исполняется. Трудовой кодекс РФ, регулирующий важную сферу общественных отношений - трудовые правоотношения, остается одним из самых нарушаемых законов.

Данные правовой инспекции труда Профсоюза свидетельствуют, что работники сталкиваются с огромным числом однотипных, постоянно повторяющихся нарушений трудовых прав. Причем, нарушения трудовых прав носят не только массовый, но и латентный (скрытый) характер. Работники часто отказываются от защиты

своих прав из-за того, что процедура защиты для них длительная, тяжелая и затратная.

Практика правовой инспекции труда Профсоюза, в том числе консультации, которые проводятся инспекторами труда, позволяет сделать вывод, что большинство работников не осознают себя субъектами трудовых отношений. Это, к сожалению, стойко живет в обычаях, привычках, традициях. Оно основано на доверии работника к работодателю, на убеждении, что он справедлив и обязательно без обмана будет заботиться обо всех сторонах жизни работника. Однако в своем большинстве такие патриархальные ожидания не оправдываются. Особенно явно это стало проявляться в ходе финансово-экономического кризиса, когда внешне благополучные трудовые отношения с работодателями, основанные на мнимом, предполагаемом трудовом праве, стали разрушаться. Работодатели в силу своей более активной позиции в экономике начали делать попытки расторгнуть трудовые договоры с работниками, используя различные правовые манипуляции.

В этих условиях защита трудовых прав и интересов работников приобретает все большее значение.

Важнейшей составляющей этой работы на современном этапе является ликвидация у работников правовой неграмотности в области трудового права.

Надеемся, что материалы, изложенные в данном пособии окажут реальную помощь как профсоюзным работникам, так и членам профсоюза в защите своих трудовых прав.

Российский Совет профсоюза, развивая практику правового обучения и информирования, видит необходимость продолжения работы в этом направлении.

*Л.А. Миронов,
Председатель профсоюза работников нефтяной и
газовой отраслей промышленности и строительства.*

Вступление.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей - статья 1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, исходя из норм международного права, статья 2 ТК РФ определяет девятнадцать основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Рассмотрим эти принципы (в несколько ином порядке, в каком они даны в указанной статье) с точки зрения реализации основных прав работников, определенных статьей 21 ТК РФ.

Однако, прежде следует дать определение правовых принципов, какие задачи они выполняют и каково их значение в системе права.

Общеизвестно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т.д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы права, в которых они закрепляются, установить существенные связи норм права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику системы права или ее отдельных частей. Правовые принципы содержат идеи, либо уже закрепленные в законодательстве, либо в виде отдельных общих положений.

Под правовым принципом принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы предопределяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм. В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм. Этим определяется значение основных принципов.

Раздел 1.

Правовое регулирование обеспечения трудовых прав работников.

Относительно трудовых прав работников, трудовое законодательство определяет **четырнадцать** основных принципов их правового регулирования, которые действуют во взаимоотношениях работника и работодателя непосредственно в сфере труда.

1. Право на труд.

Принцип 1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Принцип 2. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

Принцип 3. Равенство прав и возможностей работников;

Принцип 4. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

Принцип 5. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Указанные 5 принципов правового регулирования трудовых отношений относятся к праву работника на сам труд, которые определяют, что это право реализуется при свободном волеизъявлении сторон трудовых правоотношений при неукоснительном обеспечении равенства прав и возможностей работников.

Каждая организация сталкивается с необходимостью подбора квалифицированного персонала. С одной стороны, работодатель свободен в выборе персонала и может отбирать кандидатов на вакантные должности, максимально соответствующие особенностям работы, на которую они принимаются.

Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" отмечается, что работодатель вправе самостоятельно, под свою ответственность, принимать кадровые решения в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом (а именно осуществлять подбор персонала, его расстановку, увольнение). Заключение трудового договора с конкретным

лицом является правом, а не обязанностью работодателя. При этом ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

С другой стороны, Конституция РФ (ст. 37) и статья 2 ТК РФ провозглашают принцип свободы труда, означающий, что каждый вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом одной из основных гарантий, направленных на реализацию данного принципа, является запрещение необоснованного отказа в заключение трудового договора. Кроме того, Верховный Суд РФ в указанном постановлении отмечает, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации.

С целью защиты работника, как более слабой стороны трудовых отношений, действующее законодательство устанавливает определенные ограничения свободы работодателя по приему на работу, а именно запрет необоснованного отказа в заключение трудового договора.

Запрет дискриминации в сфере труда.

Запрет необоснованного отказа в заключение трудового договора предусматривается статьями 3, 64 ТК РФ, в соответствии с которыми любое прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Перечисленные ограничения или преимущества признаются дискриминацией в сфере труда (*ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" 1958 г., ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961, ст. 19 Конституции РФ*).

Кроме этого, статья 64 ТК РФ предусматривает еще два безусловных случая, когда нельзя отказать в приеме на работу: женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Уголовным кодексом РФ (ст. 145) установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Запрет принудительного труда.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

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

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

Равенство прав и возможностей работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Для того чтобы работодатель был заинтересован заключить трудовой договор с конкретным работником, последний должен обладать профессиональными знаниями, быть способным выполнять работу по определенной профессии, специальности.

Профессиональные знания можно приобрести как в системе высшего и среднего специального образования, так и путем обучения непосредственно

на производстве. В некоторых случаях обучение непосредственно в процессе труда является более целесообразным в силу специфики производства, когда обучение, не связанное с производительным трудом, не даст должного результата, а иногда получить профессиональные знания возможно, только обучаясь в процессе производства.

Статья 196 ТК РФ впервые устанавливает права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке работников. В частях 1 и 2 этой статьи закреплено право работодателя определять потребность в квалифицированных кадрах. Она устанавливается исходя из необходимости наиболее оптимального функционирования организации (работодателя). Поэтому работодатель самостоятельно определяет ежегодную численность работников, направляемых на обучение, с учетом своих финансовых возможностей и потребностей в специалистах соответствующего профиля и уровня подготовки.

Условия и порядок подготовки и повышения квалификации работников определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель может организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

При направлении на обучение женщин и несовершеннолетних работников следует иметь в виду, что оно может осуществляться по тем профессиям и для тех производств и видов работ, на которых не ограничивается применение их труда (см. ст. 253, 265 ТК РФ).

В части 3 статьи 196 ТК РФ впервые установлено, что формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, необходимых работодателю (организации), определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников *в* порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Указанные формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также перечень необходимых профессий и специальностей, количество необходимых работников по каждой из них и уровень их будущей квалификации определяется, как правило, в коллективных договорах.

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с учетом новой редакции от 27 июля 2010 года), Федеральным Законом от 29 декабря 2006 года N 258-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий" (с учетом новой редакции от 27 июля 2010 года с изменениями и дополнениями,

вступившими в силу 01 января 2010 года), постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2005 года N 679 "О порядке разработки и утверждения административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг" и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.11.2007 N 680 "Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения" утвержден Административный регламент предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения. Указанный регламент разработан в целях повышения качества предоставления государственной услуги, создания комфортных условий и доступности для её получателей, а также определяет сроки и последовательность действий (административные процедуры) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации в этой области.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, организуют, обеспечивают и контролируют на территории соответствующих субъектов Российской Федерации деятельность государственных учреждений службы занятости населения по предоставлению государственной услуги.

Центры занятости населения предоставляют гражданам государственную услугу на территории соответствующих муниципальных образований.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы предусмотрено в этой части, что работодатели обеспечивают:

- разработку с участием выборного профсоюзного органа организации мероприятий по содействию занятости своих работников, включаемых в коллективный договор;

- применение Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса, утвержденных на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 апреля 2009 года;

- своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному профсоюзному органу о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения. Массовым увольнением

считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Для предотвращения массового высвобождения применяются следующие меры:

- поэтапное высвобождение работников;

- ограничение сверхурочных работ;

- обучение работников, намечаемых к сокращению, при отсутствии вакансий по имеющимся у них специальностям, другим необходимым для соответствующих организаций, включая контролируемые ими организации, специальностям с выплатой за период обучения средней заработной платы.

Работодатели обязуются не использовать заемный труд за исключением случаев ликвидации последствий аварий и (или) стихийных бедствий. (В Соглашении под заемным трудом понимается предоставление агентствами занятости услуг, состоящих в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение).

Речь в данном случае идет как об аутсорсинге, так и аутстаффинге. Иногда путают понятия «аутсорсинг» и «аутстаффинг».

Аутсорсинг это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций (например, услуги колл-центров, клининговых компаний, юридических и бухгалтерских компаний, компаний по приготовлению и доставке обедов в офис и т. д.).

В российской предпринимательской практике на аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учёта, обеспечение функционирования офиса, переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламные услуги, обеспечение безопасности.

Аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников. При этом эти сотрудники оформляются в штат сторонней организации, а фактически работают на прежнем месте и выполняют прежние функции.

Гражданское и трудовое законодательство не регулирует правоотношения, связанные с наймом персонала через специализированные организации. Заключение таких договоров возможно лишь исходя из условия свободы договора, закрепленной Гражданским кодексом.

Реализации концепции аутстаффинга в Российской Федерации затруднена в связи с особенностями правового регулирования в сфере труда.

В частности, заключение трудового договора подразумевает возникновение взаимных прав и обязанностей у работника и компании-провайдера, но не у работника и компании-заказчика. Оформление же аутстаффинга с помощью гражданско-правового договора лишает работника гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, права на ежегодный оплачиваемый отпуск и т. п.

Также в значительной мере на уровень занятости граждан России влияет количество прибываемых в страну трудящихся – мигрантов.

Трудящиеся – мигранты это иностранные граждане, временно пребывающие в РФ и осуществляющие свою трудовую деятельность в установленном порядке. Порядок привлечения иностранной рабочей силы установлен Положением о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы, утвержденным Указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2146.

Иностранный гражданин, въехавший в РФ с целью осуществления профессиональной деятельности, может работать по найму на территории РФ только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности, выданного на его имя на основании полученного работодателем разрешения. Решение о выдаче разрешений принимается органами МВД России в течение 30 дней со дня подачи работодателем документов, предусмотренных в п. 5 указанного Положения.

2.Право на справедливые условия труда.

Принцип 6. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Термин "справедливые условия труда", введенный в трудовое законодательство, включает в себя три составляющие: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

Право на безопасный труд.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - конституционное положение (ст. 37 Конституции РФ), лежащее в основе как отдельных правовых норм (правовые нормы, относящиеся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и институтов трудового права (правовой институт охраны труда). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Эта обязанность носит всеобщий характер. Она распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасных условий труда предусматривает систему органов - государственных и общественных, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Режим рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ). Указанный порядок утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. N 588н.

Продолжительность ежедневной работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность человека. Длительная непрерывная работа утомляет человека, приводит к снижению его работоспособности (уменьшению скорости движений, ослаблению внимания, совершению ошибок, снижению производительности труда и др.), сказывается на состоянии здоровья. Поэтому законодательством устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для ряда категорий работников.

Причем указанные требования должны соблюдаться не только при распределении недельной нормы рабочего времени, но и при распределении рабочего времени в рамках учетного периода.

В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция N 1 МОТ "Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю" (1919 г.) установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось "при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы". Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов.

Следующей стала важная Конвенция N 47 МОТ "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" (1935 г.).

Рекомендация N 116 МОТ "О сокращении продолжительности рабочего времени" (1962 г.) предусматривает необходимость выработки каждым членом МОТ национальной политики, направленной на постепенное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. Предполагалось, что составной частью такой политики должны стать немедленные меры по сокращению рабочей недели в том случае, если она превышает 48 часов. При этом компетентный орган должен устанавливать предельное количество сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно указанной Рекомендации нормальной продолжительностью рабочего времени считается принятое законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями число часов, сверх которых всякая оплачиваемая работа оплачивается по особым ставкам для сверхурочных. При исчислении средней нормальной продолжительности рабочего времени за основу берется рабочая неделя. Сверхурочными являются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Предельное число таких сверхурочных устанавливается компетентным органом. Этот орган должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Данные консультации должны затрагивать и вопросы оплаты сверхурочной работы.

При этом особо учитывается положение отдельных категорий работников, среди которых беременные женщины, кормящие матери, молодые работники в возрасте до 18 лет, лица с ограниченной трудоспособностью в силу определенных недостатков. Учет нормального рабочего времени и сверхурочного времени должен производиться работодателем, контролироваться трудовой инспекцией и в случае нарушения его продолжительности повлечь применение соответствующих санкций.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками

сменности как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе, с соблюдением требований статьи 94 ТК РФ о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Так, согласно части 1 указанной статьи ежедневная продолжительность рабочего времени установлена прежде всего для лиц моложе 18 лет. Причем для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, норма продолжительности ежедневной работы по сравнению с её прежней редакцией изменена. Например, для лиц в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность ежедневной смены не могла превышать 3,5 часов. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ разрешил работникам указанного возраста увеличивать продолжительность ежедневной работы до 4 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при 36-часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Вместе с этим часть 3 статьи 94 ТК РФ допускает возможность увеличения коллективным договором продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 данной статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Представляется, что установление такого режима нужно рассматривать лишь в качестве исключения, допускаемого при систематическом контроле территориальных органов Роспотребнадзора.

Дело в том, что гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов (см. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утверждённое Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.).

Сверхурочная работа.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой (ст.ст. 97, 99 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день, как указано в статье 101 ТК РФ, устанавливается для отдельных категорий работников с особыми условиями труда, когда по производственной необходимости в отдельные дни недели допускается выполнение ими работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня, как правило, без дополнительной оплаты или компенсации в виде отгула. Поэтому ненормированный рабочий день вводится для некоторых категорий работников, обычно занимающих руководящие должности в организации, и для специалистов, труд которых не поддается учету во времени.

Однако на этих работников распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Их переработки не считаются сверхурочными работами и не подлежат поэтому повышенной оплате. Компенсация за переработку в отдельные дни недели сверх установленной продолжительности рабочего дня предоставляется в виде дополнительного оплачиваемого отпуска. Порядок предоставления такого отпуска определяется в локальных нормативных актах или в трудовом договоре при приеме на работу, поскольку ненормированный рабочий день является одним из условий труда этих работников (ст. 119 ТК РФ).

Установление ненормированного рабочего дня не означает, что на этих работников не распространяются основные положения трудового законодательства о нормах рабочего времени и времени отдыха. Поэтому привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может быть систематическим.

Понятия "сверхурочная работа" и "ненормированный рабочий день" имеют различное юридическое содержание и, соответственно, разную правовую регламентацию. Следовательно, ограничения по

продолжительности сверхурочных работ не могут распространяться на работников с ненормированным рабочим днем.

По общему правилу работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Сверхурочная работа по общему правилу компенсируется повышенной оплатой, возможность получения которой по желанию работника может быть заменена дополнительным временем отдыха.

Работа в ночное время

Работа в ночное время неблагоприятно отражается на здоровье человека, поэтому в ряде рекомендаций МОТ содержится призыв к ее ограничению.

Для ослабления неблагоприятных факторов работы в ночное время (с 22 до 6 ч) статьей 96 ТК РФ устанавливается правило, согласно которому при работе в ночное время продолжительность смены сокращается на 1 час. Ночной считается смена, в которой не менее половины времени работы приходится на ночное время суток. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

С 7 августа 2008 г. действует постановление Правительства РФ от 22. 07. 2008г. № 554 которым установлен минимальный размер доплаты за работу в ночное время – 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы предусмотрено, что доплаты работникам, работающим в многосменном режиме, за работу в ночное время производятся в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену.

Продолжительность работы в ночное время может быть уравнена с работой в дневное время лишь в случаях, когда это вызвано условиями производства (например, на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе; в непрерывных производствах и т.д.).

Продолжительность работы в ночное время не уменьшается для работников, в отношении которых установлена сокращенная предельная норма рабочего времени.

Согласно части 3 указанной статьи продолжительность работы в ночное время не сокращается и в случае, когда работник принят специально для работы в ночное время. Так, продолжительность работы в ночное время ночного сторожа рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели. Следовательно, недельная норма часов рабочего времени не уменьшается. Поэтому график сменности должен обеспечить отработку 40-часовой рабочей недели.

С принятием постановления Правительства РФ от 22.07.2008 N 554, устанавливающее минимальный размер оплаты за работу в ночное время при многосменном режиме работы, возникли вопросы относительно доплат за работу в ночное и вечернее время, которые производятся работникам по Постановлению Правительства СССР от 12.02.1987 N 194.

По решению Верховного Суда РФ от 12.11.2008 после выхода Постановления N 554 нормы, установленные Постановлением N 194, не действуют. Однако это совершенно разные нормы законодательства. Постановление N 554 определяет уровень повышенной оплаты только за работу в ночное время: с 10 вечера до 6 утра. А постановление N 194 определяет размер компенсации за работу в вечерние и ночные смены. Ночная смена - не обязательно с 10 вечера до 6 утра. Ночная смена - это та, в которой не менее 50% рабочего времени попадает на ночное время. А вечерняя смена - это смена, предшествующая ночной. Следовательно, указанные нормативные правовые акты имеют различный предмет правового регулирования: российское законодательство - установление минимального уровня повышенной оплаты за работу в ночное время; союзное законодательство - доплаты за работу в ночное и вечернее время.

Так что, на наш взгляд, постановление от 12.02.1987 N 194 продолжает действовать в отношении работников, которым эти доплаты были установлены.

Действительно, в соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ обязательными условиями трудового договора являются условия оплаты труда, включая доплаты за работу в ночное и вечернее время. Поэтому в силу прямого указания в законе, условие об оплате работы в ночное и вечернее время на основании союзного законодательства является обязательным условием трудового договора каждого работника, получавшего такие доплаты в размере, установленном союзным законодательством. Изменение в одностороннем порядке условий трудового договора, включая доплаты в ночное и вечернее время, запрещено статьями 56, 57, 72 ТК РФ. В связи с изложенным изменение содержания законодательства не является законным основанием для снижения уровня доплат в ночное время, определенных в силу прямого указания в законе на основании ранее действовавшего законодательства.

В связи с изложенным снижение уровня доплат в ночное время, исключение из рабочего времени, подлежащего повышенной оплате, периодов, находящихся за пределами ночного времени, но попадающих в понятие ночной смены в силу ранее действовавшего законодательства, противоречат действующему законодательству, включая статью 134 ТК РФ, возлагающую на работодателя обязанность по обеспечению повышения реального содержания заработной платы. Реализация работодателем требований новейшего законодательства путем снижения реальной заработной платы вступает в противоречие со статьями 56, 57, 134 ТК РФ.

Суммированный учет рабочего времени

Если по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, месячным, квартальным и даже годовым. Такой способ учета рабочего времени применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и в других случаях. Главное, за учетный период продолжительность рабочего времени не может превышать нормального числа рабочих часов, а в случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив должен исчисляться из соответствующего периода (то же касается и недоработки в рамках такого периода). В таких случаях допускается удлинение отдельных смен при условии уменьшения других смен в рамках учетного периода.

Учетный период не может превышать 1 года.

При суммированном учете рабочего времени всегда должна обеспечиваться закрепленная законодательством продолжительность рабочей недели в среднем за учетный период. Определенная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы рабочих часов, но в целом количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы предусмотрено, что продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период. Работникам военизированной и сторожевой охраны может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

Право на отдых

Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В этой формулировке принципиальную роль играет положение о том, что различные

виды времени отдыха, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха и др., гарантированы только тем, кто работает по трудовому договору.

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

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

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются **специальные перерывы для обогрева и отдыха**, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. *(Методические рекомендации МР 2.2.7.2129-06 "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях" утверждены Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.)*

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

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Основной **оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых.

01 июля 2010 года Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», которая была принята 54-й сессией Генеральной конференции МОТ в Женеве 24 июня 1970 года, устанавливающая единые стандарты отпуска для всех работников.

В соответствии с Конвенцией минимальный размер отпуска не может составлять менее трех рабочих недель. Эта норма действовала в России и ранее. Так, статьей 115 ТК РФ продолжительность отпуска установлена не менее 28 календарных дней в году. Вместе с тем, теперь действует иной порядок предоставления отпусков. В частности, если ранее работник мог не

использовать положенный ему за один год отпуск и перенести его на год или больше вперед, то теперь он будет обязан отгулять минимум две недели подряд, а остальные дни отпуска необходимо использовать не позднее 18 месяцев с конца года, в который этот отпуск предоставляется.

Теперь, если отпуск задерживается свыше указанного срока по инициативе работодателя, то работник имеет право обжаловать это решение в установленном порядке и работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Если работник не обжаловал решение работодателя о задержке отпуска свыше 18 месяцев с конца года, за который этот отпуск предоставляется (например по обоюдному согласию работника и работодателя и при этом факт нарушения трудового законодательства не был выявлен контролирующими органами), то в этом случае работник, по нашему мнению, в соответствии со статьей 127 ТК РФ может рассчитывать на денежную компенсацию при увольнении.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (часть 3 статьи 124 ТК РФ). Таким образом, как вытекает из содержания приведенных норм, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику, как общее правило, за каждый проработанный им год.

Часть 3 статьи 126 ТК РФ предусматривает определенную категорию работников, которым замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их письменной просьбе.

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Им ежегодный оплачиваемый отпуск (включая основной ежегодный отпуск и все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) должен предоставляться в натуре ежегодно.

Некоторые ограничения в замене ежегодного отпуска денежной компенсацией установлены и для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Им не может быть заменен денежной компенсацией только ежегодный дополнительный отпуск за работу с указанными условиями. Этот отпуск должен предоставляться только в натуре. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным частями 1 и 2 статьи 126 ТК РФ.

Например, работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск состоит: из основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней; дополнительного ежегодного отпуска за многосменный режим работы - 6 календарных дней и отпуска за работу во вредных условиях - 8 календарных дней. По

письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 6 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Заработная плата. Системы оплаты труда.

Принцип 6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Слова "справедливая оплата труда" имеют значение как на перспективу, определяющую направленность правового регулирования заработной платы, так и для характеристики состояния оплаты труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину МРОТ, которая устанавливается на всей территории Российской Федерации и не может быть снижена ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового

комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются непосредственно в организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим соглашением.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

В организациях, на которые распространяется действие районных коэффициентов, сумма минимальной месячной тарифной ставки и выплат по районным коэффициентам не может быть меньше прожиточного минимума в соответствующем регионе.

Рекомендуется включать в коллективные договоры величину минимальной заработной платы квалифицированных рабочих для соответствующего вида деятельности.

Основой для установления тарифных ставок (окладов) по видам деятельности, работам, профессиям, должностям, квалификационным разрядам являются установленный минимальный размер месячной тарифной ставки и сложившиеся соотношения в оплате труда.

С учетом сложившейся практики рекомендуются следующие коэффициенты соотношения минимальных величин месячных тарифных ставок по видам деятельности:

нефтяная и газовая промышленность, магистральный нефтепроводный и газопроводный транспорт – 1,25;

строительство объектов нефтегазового комплекса – 1,25;

переработка газа, нефти, нефтехимическая и химическая промышленность – 1,06

газификация, газораспределение и эксплуатация газового хозяйства – 1,25;

геофизика и геологоразведка – 1,25;

машиностроение – 1,06;

электроэнергетика – 1,06;

сервисное обслуживание – 1,06

Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока устанавливаются в размерах, не ниже установленных законодательством, действующим в Российской Федерации.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно статьи 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом от 24.06.2008г. №91-ФЗ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен с 1 января 2009 года в сумме 4 330 рублей в месяц.

Статья 133.1. ТК РФ вводит в оборот другой МРОТ: минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации, который устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон « О минимальном размере оплаты труда и другие законодательные акты Российской Федерации» с 1 сентября 2007 года признана утратившим силу часть 2 статьи 129 ТК РФ, которая определяла, что: «минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

С учетом этих изменений в трудовое законодательство, возникли вопросы относительно состава минимальной заработной платы, которые до настоящего времени не разрешены.

В результате данной коллизии работодатель имеет возможность в величину минимального размера оплаты труда включать компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, тем самым практически лишая работников правовой основы требовать повышения тарифной ставки или оклада до уровня минимальной заработной платы, установленного законодательно, так как с учетом иных доплат у работодателя появляется возможность обеспечивать этот уровень.

Однако, исключение из текста статьи 129 ТК РФ определения о том, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, не может однозначно трактоваться таким образом, что с 1 сентября 2007 года при расчете размера минимальной заработной платы указанные выплаты включаются.

Так, постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 года было разъяснено, что **«размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период**

норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст. 133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда».

Однако постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 года данная позиция Президиума Верховного Суда РФ о составе МРОТ была отозвана. При этом каких – либо обоснований, ссылок на причины отзыва или ошибочность ранее данного разъяснения не приводится.

Поэтому следует руководствоваться тем, что в действующем законодательстве по этому вопросу ничего не меняется: отозвано «разъяснение по вопросу», но положения Конституции РФ и ТК РФ, которыми следует руководствоваться, продолжают действовать.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37) МРОТ приобрел статус конституционной гарантии.

Из указанных положений Конституции РФ вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является, прежде всего, вознаграждением за труд в виде его нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому МРОТ гарантируется Конституцией РФ в качестве именно минимального вознаграждения за труд - неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника). Другим составным частям заработной платы (компенсационным и стимулирующим выплатам) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей конституционной природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11-П).

В системном единстве указанные нормы о МРОТ были внесены в ТК РФ.

В этой ситуации необходимы официальные разъяснения о порядке применения ряда статей ТК РФ в части состава минимального размера оплаты труда с учетом согласованных рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Справедливой оплате труда должно способствовать установление единых критериев, определяющих размер заработной платы. Этот размер зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Невыплата и задержка выплаты заработной платы.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. Это положение, учитывая его значение на современном этапе развития экономики, возведено законодательством о труде в ранг одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Согласно статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из статьи 236 ТК РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку ТК РФ специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Согласно пункту 2 статьи 855 Гражданского кодекса РФ (далее ГК РФ) при недостаточности денежных средств на счете налогоплательщика для удовлетворения всех предъявленных к нему требований на списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (с работниками, с которыми заключен трудовой договор) производится во вторую или третью очередь.

Постановлением Конституционного Суда РФ (далее КС РФ) от 23.12.1997 N 21-П признано не соответствующим Конституции положение абзаца 3 пункта 2 статьи 855 ГК РФ. Следовательно, эта норма не должна применяться. В связи с указанным Постановлением КС РФ на практике возник вопрос о количестве и содержании групп очередности платежей. Учитывая, что законодатель до сих пор не внес соответствующих изменений в ГК РФ, отсутствие третьей очереди ежегодно восполняется в федеральном законе о федеральном бюджете.

Так, в настоящее время, впредь до внесения изменений в пункт 2 статьи 855 ГК РФ в соответствии с указанным Постановлением КС РФ, данная норма применяется с учетом положений статьи 5 Федерального закона от 02 декабря 2009г. №308-ФЗ « О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» т.е. списание средств по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджет и внебюджетные фонды, и выдача средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, должны производиться в порядке календарной очередности поступления указанных документов после перечисления платежей, осуществляемых в соответствии со статьей 855 ГК РФ в первую и во вторую очередь.

Помимо этого предусматриваются нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Установлено, что материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, возникает независимо от вины работодателя.

3. Договорное регулирование трудовых отношений

Принцип 8. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

Принцип 9. Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

Принцип 10. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

Принцип 11. Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Общий характер норм ТК РФ базируется на договорном регулировании. Для рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование труда с целью согласования интересов работников и работодателей.

ТК РФ рассматривает право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений как один из основных принципов трудового права. При этом основной объем правового регулирования трудовых отношений перенесен непосредственно на организации.

Социальное партнерство

ТК РФ назвал правовое регулирование отношений по социальному партнерству одной из основных задач трудового законодательства. Обеспечение социального партнерства, включая право на участие в управлении организацией, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ определены основные принципы социального партнерства (ст.24); стороны социального партнерства (ст.25); уровни социального партнерства (ст.26) и формы социального партнерства (ст.27).

При этом участие работников (их представителей) в управлении организацией выделяется в отдельную форму социального партнерства (ст. 27 ТК РФ). Реализуя указанный принцип, законодатель включил названное право в круг основных прав работников (ч. 1 ст. 21 ТК РФ), а создание условий по его обеспечению - в основные обязанности работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

ТК РФ предусматривает, что представлять в отношениях социального партнерства работники могут две группы представителей. Первая группа это профсоюзные представители (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских или межрегиональных профсоюзов) и вторая - иные представители, не относящиеся к профессиональным союзам.

Универсальными представителями работников, имеющими право представлять интересы работников в рамках социально-партнерского взаимодействия любого уровня, являются профсоюзные представители.

Иные представители вправе представлять работников в отношениях социально партнерства исключительно на уровне организации.

При проведении коллективных переговоров работников не вправе представлять организации или органы, которые созданы или финансируются работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями (исключением выступают случаи финансирования, предусмотренные законодательством), а также лица, представляющие работодателя (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Порядок и условия легального финансирования работодателями профсоюзов определены статьей 377 ТК РФ, причем перечень, указанный в ней является исчерпывающим.

Часть 2 статьи 29 ТК РФ конкретизирует представительство работников на локальном уровне. Интересы работников, занятых у конкретного работодателя в отношениях социального партнерства, могут представлять либо первичная профсоюзная организация, либо иные представители, избираемые работниками.

По – нашему мнению, указанная норма носит «дискриминационный» характер, необоснованно ограничивает профсоюзы, имеющие иную структурную организацию, осуществлять социальное партнёрство на локальном уровне.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" первичная профсоюзная организация есть добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Соответственно, первичная профсоюзная организация не обладает полной организационной самостоятельностью, а является структурной единицей определенного профессионального союза. Вместе с тем в конкретной организации работниками на практике зачастую создается не первичная профсоюзная организация какого-либо конкретного профсоюза, а самостоятельный профессиональный союз, или, как это имеет место в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ, объединенные профсоюзные организации (ОПО). Вопрос о том, имеет ли они возможность представлять интересы работников в отношениях социального партнерства, следует разрешать на основании норм международного права, действующих в Российской Федерации.

В соответствии с Конвенцией МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" государство должно признавать право трудящихся и работодателей, без какого бы то ни было различия, создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Соответствующие организации

самостоятельно вырабатывают свои уставы и административные регламенты, свободно выбирают своих представителей, организуют свою деятельность. Государственные органы обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Соответственно, именно работники, объединяющиеся в профессиональный союз, решают вопрос о юридической личности профессиональной организации, создаваемой для представительства их интересов перед работодателем.

Таким образом, следует признать, что представителем работников в отношениях социального партнерства на уровне организации может выступать не только первичная профсоюзная организация, но и иные профсоюзные структуры, создание которых работниками организации не будет противоречить законодательству.

Профессиональный союз, профсоюзные организации могут осуществлять деятельность, не приобретая прав юридического лица (ст. 8 Закона о профсоюзах). Профсоюзные организации, не являющиеся юридическими лицами, вправе представлять интересы своих членов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе и в отношениях социального партнерства.

ТК РФ предусматривает возможность образования двух видов представительных органов работников: выборный орган первичной профсоюзной организации и иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). При этом ТК РФ вводит понятие представительного профсоюза (объединяющего всех или большинство работников) и соответственно представительной первичной профсоюзной организации и придает ей особый статус (ст. ст. 37, 372 ТК РФ). Только выборный орган представительной первичной профсоюзной организации в силу ТК РФ приобретает статус представительного органа всех работников в организациях, независимо от их принадлежности к профсоюзам. Иной выборный представительный орган работников (иные представители, избираемые работниками) не обладает статусом, определенным для профсоюзного органа.

Иные (непрофсоюзные) представители могут избираться работниками только в случаях, предусмотренных статьей 31 ТК РФ.

Процедура коллективных переговоров с участием таких представителей обладает определенной спецификой. На практике они не в состоянии привлекать к работе над проектом коллективного договора экспертов и специалистов, поскольку их труд оплачивается приглашающей стороной (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

При этом они неделиктоспособны (*Деликтоспособность - способность лица самостоятельно нести ответственность за вред, причиненный его противоправным деянием – действием или бездействием*) и не могут быть привлечены к юридической ответственности за неисполнение обязанностей, которые несут участники коллективных переговоров.

На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства интересы работников могут представлять исключительно профессиональные союзы и их организации и объединения в зависимости от уровня, на котором осуществляется то или иное партнерское взаимодействие. Объединения работников, не являющиеся профессиональными союзами либо профсоюзными организациями, не вправе участвовать в отношениях социального партнерства на данных уровнях.

Участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией рассматривается в широком и узком смысле. В узком смысле оно реализуется в рамках индивидуальных правоотношений и состоит в получении отдельными работниками информации от работодателя, внесении ими предложений по улучшению организации производства и труда. В широком смысле - это воздействие работников организации через свои органы представительства на принимаемые работодателем решения в рамках коллективных трудовых правоотношений.

Статья 52 ТК РФ закрепляет право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы и регулируемое ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Основные виды участия работников в управлении организацией приведены в статье 53 ТК РФ. Однако ряд её положений носит декларативный характер. Так, представители работников вправе вносить предложения в органы управления организацией и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. Однако в ТК РФ отсутствуют нормы, обязывающие работодателя (его представителей) рассматривать предложения работников и обеспечить их явку (пригласить) на заседания указанных органов, сообщив им заблаговременно о месте и времени заседания. Добиваться реального участия в управлении организацией следует через коллективные договоры и соглашения.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определённые Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Например, коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления организацией. Это право закреплено за профсоюзами статьей 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", однако указанный Закон не содержит гарантий реализации этого права. Поэтому фактически оно может быть реализовано лишь в порядке, предусмотренном сторонами социального партнерства.

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы предусмотрено в этой части, что работодатели:

- включают представителей выборных профсоюзных органов по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

-предоставляют выборному профсоюзному органу информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

-обеспечивают участие представителя выборного профсоюзного органа при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) организации, в осуществлении проверки сумм требования кредиторов и других документов, представленных в обоснование банкротства.

-при проведении проверок соблюдения законодательства по социально-трудовым вопросам и охране труда правовыми и техническими инспекторами профсоюза предоставляют все необходимые для этого документы.

ТК РФ предусматривает учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

при принятии работодателем управленческих решений при издании локальных нормативных актов (ст. ст. 8, 371, 372 ТК РФ);

при увольнении работников - членов профсоюза по определенным основаниям.

О принятии отдельных локальных нормативных актов в этом порядке прямо указано в ТК РФ:

при введении режима неполного рабочего времени (в целях предотвращения массовых увольнений) на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ) и его отмены (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

при составлении графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);

при утверждении графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

при утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

при установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);

при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 3 ст. 154 ТК РФ);

при введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);

при принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);

при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);

при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

при увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ч. 2 ст. 299 ТК РФ);

при утверждении графика работы на вахте (ч. 1 ст. 301 ТК РФ);

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя работников - членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. ст. 82, 373 ТК РФ), членов комиссий по трудовым спорам - по любым основаниям ст. 81 ТК РФ (ст. 171 ТК РФ);

при привлечении работников к сверхурочным работам в определенных случаях (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Трудовой договор

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения программы общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста

пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ). Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

При отказе в заключение трудового договора, работник имеет право потребовать от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

При приеме на работу лиц, уволенных с государственной или муниципальной службы, новый работодатель должен уведомить последнее место его службы. Федеральный закон от 25.12.2008г. № 280-ФЗ сделал такое дополнение ТК РФ статьей 64.1.

Согласно ст. 64.1. ТК РФ работник при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы о такой службе. Перечень должностей, при замещении которых возникает такая обязанность, устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель в свою очередь должен при приеме такого работника в течение десяти дней известить представителя нанимателя или работодателя государственной или муниципальной службы. Порядок сообщения устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Трудовой договор должен заключаться в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение экземпляра трудового договора должно подтверждаться личной подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Один экземпляр трудового договора хранится у работника (ст. 67 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Если работника фактически допустили к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если оно будет оформлено в виде отдельного соглашения до начала работы.

Если работник избран по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или избран на выборную должность на оплачиваемую работу, приглашен на работу в порядке перевода от

другого работодателя по согласованию между работодателями, а также беременные женщины или женщины, имеющая детей в возрасте до полутора лет, лица, не достигшее возраста восемнадцати лет или впервые поступаете на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, лица, заключающее трудовой договор на срок до двух месяцев, то в этих случаях испытание при приёме на работу не устанавливается.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

Переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается (ст. 72¹ ТК РФ).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Однако в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ТК РФ. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72²).

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

В случаях, когда желание работника уволиться обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, (по письменному заявлению работника) и произвести окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он

отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 57 ТК РФ, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Как правило, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Рабочее место

Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Кроме того, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 222 ТК РФ в ред. Федерального закона от 01.10.2007 N 224-ФЗ).

К сожалению, в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 22 марта 2010 г. №173н и 175н установлены пониженные размеры компенсаций (сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и минимального размера повышения оплаты труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приказ №173 был подписан в нарушение достигнутых на заседании РТК договоренностей о проведении дополнительных консультаций. Это вызвало несогласие с таким подходом двух сторон социального партнерства - профсоюзов и работодателей. Результатом горячих дебатов на РТК стало решение о приостановлении приказа № 173н.

4. Право на возмещение вреда

Принцип 12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

Принцип 13) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

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

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

Согласно ст. 151 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

Исходя из основного принципа трудового права об обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, статья 184 ТК РФ устанавливает объем возмещаемого работнику (его семье) вреда при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

Социальное страхование

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний за счет средств Фонда социального страхования РФ. Правовые, экономические и организационные основы этого вида обязательного социального страхования, а также порядок возмещения вреда, включая условия, виды и размеры обеспечения, установлены указанным выше Федеральным законом.

Все лица, работающие по трудовому договору, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основанием для обеспечения (страховым случаем) является факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

Профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, являющееся результатом воздействия вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату застрахованным профессиональной трудоспособности.

При установлении связи заболевания с выполняемой работой применяется Список профессиональных заболеваний, утвержденный Приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 N 90 (в ред. от 06.02.2001). В нем приведены наименования болезней, опасные и вредные вещества и производственные факторы, воздействие которых может привести к их возникновению, дан примерный перечень работ и производств, для которых характерны те или иные профессиональные заболевания.

Связь повреждения здоровья (смерти) работника с исполнением трудовых обязанностей подтверждается оформленным в установленном порядке актом о несчастном случае на производстве (акт по форме Н-1) или

актом о случае профессионального заболевания (о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний ст. ст. 227 - 231 ТК РФ).

Застрахованный и его семья имеют право на обеспечение по страхованию независимо от того, по чьей вине (работодателя или его самого) причинен вред. Однако вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительного органа, возмещению не подлежит (п. 2 ст. 14 Закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ).

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором обеспечивают:

Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, таким образом, чтобы сумма данной выплаты и единовременной страховой выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила не менее:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых заработков;*
- при установлении инвалидности 2 группы - 5 годовых заработков;*
- при установлении инвалидности 3 группы - 1 годовой заработок;*
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового заработка,*
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, - 1 годовой заработок.*

Величина единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, определяется с учетом применяемых в организации систем соответствующего добровольного страхования.

Неуплата работодателем страховых взносов не лишает работника права на страховое обеспечение.

5. Право на объединение для защиты своих прав.

Принцип 14 Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов основан на положениях Конституции (ст. 30), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.).

Работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты интересов и прав своих членов и обеспечения представительства интересов работников либо работодателей, прежде всего через систему социального партнерства и путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Работники объединяются в профессиональные союзы, которые являются наиболее массовыми организациями работников. Профессиональные союзы и их объединения определены ТК РФ в качестве представителей работников (ст. ст. 29 – 30 ТК РФ). Иные представители в случаях, установленных ТК РФ, могут избираться работниками и представлять их интересы (ст. 31 ТК РФ). Интересы работодателей представляют их объединения - некоммерческие организации, а в установленных случаях - иные представители (ст. ст. 33, 34 ТК РФ).

Раздел 2. Защита трудовых прав.

Особое место занимает принципы соблюдения и защиты трудовых прав работников. Их пять и они включают все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК РФ), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. ст. 353 - 369 ТК РФ), судебная защита прав работников.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. ст. 381 - 397 ТК РФ); коллективные трудовые споры - с применением примирительных процедур и при не достижении соглашения объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ (ст. ст. 398 - 418 ТК РФ).

Принцип 15. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

Принцип 16. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

Принцип 17. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Принцип 18. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

Принцип 19. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.

Как уже отмечалось, защита трудовых прав включает в себя все возможные способы и соответствующие им процессуальные формы, которые обеспечивают соблюдение трудовых прав и законных интересов работников. Использование этих способов приводит к возникновению отношений по восстановлению нарушенных прав. Поэтому конечной целью использования любого способа защиты является реальное восстановление нарушенного права или законного интереса.

Под способом защиты субъективных прав в гражданском праве принято понимать закрепленные законом материально-правовые меры принудительного характера, посредством которых производится восстановление (признание) нарушенных прав и воздействие на правонарушителя. Нельзя не заметить, что данное определение касается исключительно прав конкретного субъекта. Тогда как защита трудовых прав

может иметь публичный характер, например, при защите неопределенного круга работников, то есть законных интересов. Государственный надзор и контроль является одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов, то есть неопределенного круга лиц.

К тому же ст. 352 ТК РФ относит к числу способов защиты судебную защиту трудовых прав. Судебная защита трудовых прав происходит по правилам гражданского процессуального законодательства, то есть с применением норм процессуального права. Процессуальная деятельность влечет возникновение отношений, в которых должно быть обеспечено восстановление нарушенного права. Поэтому защита трудовых прав может быть осуществлена с использованием материальных и процессуальных норм.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда, а также органы прокуратуры Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда РФ (Рострудинспекция) осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (ст. 370 ТК РФ).

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Одним из основных принципов защиты трудовых прав работников является установление трудовым законодательством определенной процедуры, без проведения которой не могут наступить определенные правовые последствия.

Так, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель обязан направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня

направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

К сожалению, постановлением Конституционного суда от 3 ноября 2009 года признана неконституционной норма статьи 374 ТК РФ, предусматривавшая увольнение по инициативе работодателя в соответствии пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей и заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы только с предварительного согласия со стороны вышестоящих профсоюзных органов. Это значительно ослабило позиции профсоюзов.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

Трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью

комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Если комиссия по трудовым спорам не может принять решение (мнения членов комиссии разделились в равном количестве) в этом случае рассмотрение спора следует перенести в суд.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

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

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

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

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

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Согласно ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

В случае неисполнения должником требования о восстановлении на работе уволенного или переведенного работника судебный пристав-исполнитель принимает меры, предусмотренные статьей 105 настоящего Федерального закона, и разъясняет взыскателю его право обратиться в суд или другой орган, принявший решение о восстановлении его на работе, с заявлением о взыскании с должника среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день исполнения исполнительного документа.

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

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании

(конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

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

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

В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

В соответствии со статьёй 37 Конституции РФ признаётся право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала,

представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с решением суда.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Раздел 3.
Ответственность работодателя за нарушения
трудового законодательства

1. В соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях

Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29. Не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения

коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению -

влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.33. Невыполнение соглашения.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, -

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки -

влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.38. Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании.

Воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участие в них, а равно принуждение к участию в них -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере ста рублей; на должностных лиц - от ста до трехсот рублей.

Статья 5.39. Отказ в предоставлении гражданину информации.

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено федеральными законами, несвоевременное ее предоставление либо предоставление заведомо недостоверной информации -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.40. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей.

Статья 5.44. Соккрытие страхового случая. *(Утратила силу с 1 января 2010 года. - Федеральный закон от 24.07.2009 N 213-ФЗ).*

Статья 19.29. Незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего)

Привлечение к трудовой деятельности государственного или муниципального служащего (бывшего государственного или муниципального служащего), замещающего (замещавшего) должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом "О противодействии коррупции", -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

2. В соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации

Статья 143. Нарушение правил охраны труда.

1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 145. Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет.

Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам её беременности, а равно необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет, по этим мотивам – наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

1. Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или

заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 149. Воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них.

Незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них либо принуждение к участию в них, если эти деяния совершены должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или с угрозой его применения, -

наказываются штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.