

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

**ПРАВОВОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ
КАК ГАРАНТ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ**

Практическое пособие

Москва
2008

Практическое пособие
*"Правовое регулирование трудовых отношений как гарант
обеспечения трудовых прав работников"*
подготовлено главным правовым инспектором труда профсоюза,
заведующим Отделом правовой защиты
Нефтегазстройпрофсоюза РФ
Морозовым С.К.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Трудовые права. 7

Правовое регулирование обеспечения прав работников на свободный труд
Правовое регулирование обеспечения защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве
Правовое регулирование обеспечения права на справедливые условия труда
Правовое регулирование обеспечения права на своевременную справедливую заработную плату
Правовое обеспечение прав на договорное регулирование трудовых отношений (социальное партнерство, трудовой договор) и участие в управлении организацией
Правовое регулирование обеспечения прав на возмещение вреда, причиненного работнику и обязательное социальное страхование
Правовое регулирование обеспечения права на объединение для защиты своих прав и интересов

Раздел 2. Защита трудовых прав. 46

Правовое регулирование обеспечения трудовых прав на защиту государством (государственный надзор и контроль, судебная защита), права представителей профсоюзов на контроль за соблюдением трудового законодательства, права на разрешение индивидуальных и коллективных споров и защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

Раздел 3. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства. 59

Административная ответственность
Уголовная ответственность

Уважаемые коллеги!

Более года, с 06 октября 2006 г., действует новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации, принятая Федеральным законом от 30 июня 2006г № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации".

В большей или меньшей степени изменения претерпели практически все статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

С этого же момента утратил силу ряд законов, которые ранее играли в жизни профсоюзного сообщества немаловажную роль: Закон Российской Федерации от 11.03.1992г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральный закон от 23.11.1995г. № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Федеральный закон от 17.07.1999г. № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и др.

К большому сожалению, далеко не все проблемы трудовых взаимоотношений удалось решить через внесение поправок при подготовке и рассмотрении Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, комитетами и комиссиями Государственной Думы Российской Федерации новой редакции ТК РФ. Так, статья 30 ТК РФ устанавливает, что на локальном уровне интересы работников данного работодателя в социальном партнерстве представляют первичные профсоюзные организации и их органы, что не согласуется со свободой профсоюзной деятельности, гарантированной Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и целым рядом международных нормативных правовых актов. Об-

щеизвестно, что в структуре ряда общероссийских профсоюзов на уровне организации на законных основаниях действуют и иные виды профсоюзных организаций. Например, в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ - объединенные и межрегиональные профсоюзные организации.

Профсоюз подготовил новые предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РФ и 13 июня 2007 года направил их на рассмотрение в постоянно действующую экспертную группу по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике.

Эти предложения касаются внесения изменений в статьи ТК РФ, определяющие представителей работников и работодателей в социальном партнерстве (ст.ст. 29, 30, 33 и, связанных с этим вопросом, других), ведения коллективных переговоров (ст.36), действия коллективного договора (ст.43), вопросов четкого определения понятия "ненормированный рабочий день" (ст.101), исключения из величины минимального размера оплаты труда компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.ст. 129, 133), ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст.142), вопросов охраны труда (ст.ст. 228.1, 229, 229.2), вопросов льготного режима труда женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320), вопросов размера уровня компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также при переезде для работающих "северян" (ст.325, 326).

Постоянной комиссией Российского Совета профсоюза по правовой и законодательной работе разработан и утвержден "Перечень наиболее актуальных проблем в области социально-экономической защиты работников, требующих решения на законодательном уровне, на уровне Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти". В настоящее время соответствующие структурные организации

разрабатывают и утверждают в установленном порядке аналогичные перечни актуальных проблем на региональном уровне.

Учитывая, что концепция ТК РФ предполагает соблюдение баланса интересов работодателей, работников и государства через правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в данном пособии мы отразили основные трудовые права работников через призму их правового регулирования в трудовых взаимоотношениях с работодателем и государством. Наиболее значимым, на наш взгляд, является вопрос реального состояния и уровня правовой защиты работников, установленный нынешним трудовым законодательством, так как продекларированные трудовые права не могут быть реализованы в полной мере практически, если отсутствует механизм их правовой защиты.

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

Российский Совет профсоюза, развивая практику правового информирования, видит необходимость дальнейшей работы в данном направлении.

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

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 ТК РФ.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, 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.

Раздел 1

Трудовые права

Относительно трудовых прав работников, установленных ТК РФ, определены четырнадцать основных принципов их правового регулирования, которые действуют во взаимоотношениях работника и работодателя непосредственно в сфере труда.

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;

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;

3) равенство прав и возможностей работников;

4) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Указанные четыре принципа 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. № 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 заключении 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.

Так, 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 заключении трудового договора.

В частности, запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора предусматривается ст.ст. 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 № 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, ст. 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.

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 обу-

чения 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 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. 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.

Принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ)

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 Трудовым кодексом 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 (статья 8 ТК РФ).

5) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральным Законом от 29 декабря 2006 года № 258-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий", а также постановлениями Правительства Российской Федерации, Минздравсоцразвития России приказом от 1 ноября 2007 года №680 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 ее 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.

6) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие тре-

бованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Впервые в трудовое законодательство вводится термин "справедливые условия труда", который 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. 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.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

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.

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 приема 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.

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

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

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. Продолжительность этого отдыха не может быть менее 28 календарных дней в год (ст. 115 ТК РФ). 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 (ч. 3 ст. 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 ст. 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 ст. 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 извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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.

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.

7) 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.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ, "О внесении изменений в Федеральный закон " О минимальном размере оплаты труда и другие законодательные акты Российской Федерации" минимальный размер оплаты труда установлен с 1 сентября 2007 года в сумме 2 300 рублей в месяц.

Согласно статьи 3 указанного Федерального закона 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.

Этим же Федеральным законом с 1 сентября 2007 года признана утратившим силу часть вторая ст. 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, возникают вопросы относительно состава минимальной заработной платы.

Если предположить, что теперь в величину минимального размера оплаты труда включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, то это практически может лишить 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 ст. 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.

В этой связи 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.

Так, позиция Федерации независимых профсоюзов России по этой проблеме базируется на том, что минимальный размер оплаты труда должен оставаться государственной гарантией минимального вознаграждения за труд, без учета компенсационных и социальных выплат, исходя из комплексного учета правовых положений ТК РФ в контексте действующего российского законодательства.

Часть первая ст.129 ТК РФ предусматривает трехчастную структуру определения понятия заработной платы (оплата труда работников): вознаграждение за труд (1), а также компенсационные (2) и стимулирующие выплаты (3). При этом нижней планкой "вознаграждения за труд" в соответствии с п.3 ст.37 Конституции Российской Федерации является минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом.

Являясь вознаграждением за труд, заработная плата выплачивается, как правило, с учетом фактически затраченного времени при условии выполнения общественно необходимой функции в нормальных условиях. При этом именно фактор времени, как универсальное мерило труда, позволяет установить связь между трудом и базовой частью заработной платы.

Между тем компенсационные и социальные выплаты отличаются отсутствие данных признаков.

Часть 1 статьи 129 ТК РФ квалифицирует компенсационные выплаты как доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшимся радиоактивному загрязнению. Это автоматически предполагает наличие базового эквивалента труда.

Таким образом, представленные виды доплат устанавливаются не за выполнение конкретных трудовых обязанностей, а являются дополнительной государственной гарантией к заработной плате, компенсирующей негативные условия труда.

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.

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 п.2 ст. 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 № 21-П признано не соответствующим Конститу-

ции положение абз. 3 п. 2 ст. 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 п.2 ст.855 ГК РФ в соответствии с указанным Постановлением КС РФ, данная норма применяется с учетом положений ст.5 Федерального закона от 24 июля 2007 года №198-ФЗ "О федеральном бюджете на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 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 ст.855 ГК РФ в первую и во вторую очередь.

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

Впервые в трудовом законодательстве установлено, что материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, возникает независимо от вины работодателя.

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 законодательст-

вом 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 2008-2010 годы 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.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается с 1 января 2008 года в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Удельный вес гарантированной тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников без учета районных коэффициентов и процентных надбавок должен составлять более 40 %.

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 действовавших на 31 декабря 2004 г.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда повышается не менее чем на 12 %, при выполнении особо тяжелых работ и работ с особо вредными условиями - не менее чем на 24% тарифной ставки (оклада) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Работодатели обязуются принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (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 произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной суммы заработной платы.

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 ТК РФ 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.

8) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

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

10) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

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 изменений норм ТК РФ отражает тенденцию к расширению договорного регулирования. Более того, для рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование труда с целью согласования интересов работников и работодателей.

Учитывая изменения в правовом регулировании трудовых отношений, перенесение основного его объема на организации, 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.

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, явля-

ется 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 работников 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 социального 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 ст. 377 ТК РФ, причем перечень, указанный в ней является исчерпывающим.

Часть 2 ст. 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.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 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 № 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 воз-

держиваться 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.

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 и не могут быть привлечены к юридической ответственности за неисполнение обязанностей, которые несут участники коллективных переговоров.

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 приобре-

тает 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 ст. 31 ТК РФ.

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 ст. 53 ТК РФ. Ее недостатком является декла-

ративность, так как ряд прав работников не подкреплены корреспондирующими обязанностями работодателя.

Так, в силу ч. 2 ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Однако в ТК РФ отсутствуют нормы, обязывающие работодателя (его представителей) предоставлять такую информацию, не установлены и сроки ее получения.

Представители работников вправе вносить предложения в органы управления организацией по этим вопросам 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.

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 орга-

низации, 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 ст. 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.

Так, Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008-2010 годы, например предусмотрено, что работодатели:

включают представителей профсоюзных организаций по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией;

представляют выборному профсоюзному органу информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренных действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и указанным Соглашением;

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

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

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

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 трех 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 Трудовом кодексе 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 ква-

лификации, 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, установ-

ленных 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 сертифицированные 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 учетом 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 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 № 224-ФЗ).

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

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

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 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

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.

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 № 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 № 125-ФЗ).

Согласно Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008-2010 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.

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

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 № 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).

15) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

16) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в

порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

19) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

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;

государственный надзор и контроль 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.

В соответствии с возложенными на нее задачами Федеральная инспекция труда 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 право-

вых 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 рабо-

тодателю 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.

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.

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.

Также в судах рассматриваются 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.

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.

Забастовка

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 статьей 37 Конституции РФ признается 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 Трудовым кодексом 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 допол-

нении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет 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 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 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 проце-

дурах, 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 участию 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 собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материа-

лов, не предоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятисот до одной тысячи 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.

Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний -

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

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 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 приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам - 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 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 предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или личной заинтересованности, - наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев 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.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
КАК ГАРАНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Практическое пособие

Отпечатано ЗАО "Издательско-производственный комплекс"
"МИИИ-Центр"
Адрес: 123100, Москва, ул.Мантулинская, 16.
Заказ № 22, тираж 1000 экз.