

КОНСПЕКТ
СЕРИЯ **ЛЕКЦИЙ**

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПОСОБИЕ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ
К ЭКЗАМЕНАМ

МОСКВА

В ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ



ТРУДОВОЕ ПРАВО

Конспект лекций

МОСКВА

Вопрос 1. Понятие и предмет трудового права. Цели и задачи трудового законодательства

- 1. Понятие трудового права
- 2. Предмет трудового права
- 3. Цели трудового законодательства ;
- 4. Задачи трудового законодательства

- 1« **Трудовое право** - отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров, то есть регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения и реализации способности к труду.
2. **Предмет трудового права** - трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. *Трудовые отношения* возникают между субъектами при заключении трудового договора. На трудовые правоотношения влияют также иные непосредственно связанные с ними общественные отношения, обусловленные применением труда, предусмотренного трудовым договором, а также имевшего место в прошлом либо предполагаемого в дальнейшем.
- 3* Основными началами данной области права признаются цели и задачи трудового законодательства. **Целями трудового законодательства** являются, в частности:
- установление *государственных гарантий* трудовых прав и свобод граждан;
 - создание благоприятных *условий труда*;
 - *защита прав и интересов* работников и работодателей.
4. **Основные задачи трудового законодательства** - создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений:
- по *организации труда и управлению трудом*;
 - *трудоустройству* у данного работодателя;

- профессиональной *подготовке, переподготовке и повышению квалификации* работников у данного работодателя;
- *социальному партнерству*, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- *участию работников* и профессиональных союзов в *установлении условий труда* и применении трудового законодательства;
- *материальной ответственности* работодателей и работников в сфере труда;
- *надзору и контролю* (в том числе профсоюзному контролю) *III* соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда);
- разрешению *трудовых споров*.

Вопрос 2, Основные принципы трудового права

*/. Понятие принципов трудового права
Щррновые принципы правового регулирования У \
трудоовых и связанных с ними отношений*

- 1. Принципы трудового права** - это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- 2. К основным принципам правового регулирования** трудовых отношений относятся, в частности:
 - *свобода труда*, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
 - *запрещение принудительного труда и дискриминации* в сфере труда;
 - *защита от безработицы* и содействие в трудоустройстве;
 - обеспечение *права* каждого работника на *справедливые условия труда*, права на отдых;
 - *равенство прав и возможностей* работников;
 - обеспечение *права* каждого работника на *выплату справедливой заработной платы* не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
 - обеспечение *права* работников и работодателей на *объединение* для защиты своих прав и интересов;
 - обеспечение *права* работников на *участие в управлении* организацией;
 - *социальное партнерство*;

- *обязательность возмещения вреда*, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение *права* каждого *на защиту государством* его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение *права на разрешение* индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права *на забастовку*;
- *обязанность* сторон трудового договора *соблюдать условия* заключенного договора;
- обеспечение *права* представителей профессиональных союзов осуществлять *профсоюзный контроль* за соблюдением трудового законодательства;
- обеспечение *права на обязательное социальное страхование* работников.

Вопрос 3. Неправомерность дискриминации в сфере труда

V Запрещение дискриминации в сфере труда |

2. *Ограничения прав работников, которые не признаются дискриминацией*

3. *Права лиц, которые подверглись*

4 *дискриминации € сфере трудовых отношений*

- !• В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Согласно ст. 3 ТК РФ *никто не может быть ограничен* в трудовых правах и свободах или *получать какие-либо преимущества* независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.
- 2. *Не признаются дискриминацией* ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда законными требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Например, на основании ст. 298 ТК РФ к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению ра~

бот таким методом. *Не признается дискриминацией* установление в определенных случаях различий, исключений, предпочтений, если это предусмотрено законом.

3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе *обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд* с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Отказ в приеме на работу по дискриминационным мотивам может быть обжалован в суде.

Вопрос 4. Запрещение принудительного труда

1. Нормы законодательства, запрещающие принудительный труд

2. Ипрятпиепринудим

3. Работы, которые не признаются принудительным трудом

- 1 • Принудительный труд запрещен ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ.
2. Согласно Конвенции МОТ № 29 "О принудительном и обязательном труде" (1930) ***принудительный или обязательный труд*** означает всякую *работу или службу*, требуемую от какого-либо лица *под угрозой какого-либо наказания*, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. **В** соответствии со ст. 4 ТК **РФ *принудительный труд*** представляет собой 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;
 - качестве *средства мобилизации* и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
 - качестве *меры наказания* за наличие или выражение *политических взглядов или идеологических убеждений*, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
 - качестве *меры дискриминации* по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.
- К принудительному труду* также относятся:
- *нарушение установленных сроков выплаты заработной платы* или выплата ее не в полном размере;

- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник *не обеспечен средствами* коллективной и индивидуальной защиты либо работа *угрожает жизни или здоровью* работника.
- 3, В сфере применения трудового законодательства *принудительный труд не включает* в себя:
- работу, выполнение которой обусловлено *законодательством о воинской обязанности и военной службе* или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
 - работу, выполняемую в *условиях чрезвычайных обстоятельств*, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
 - работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу *приговора суда* под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Вопрос 5. Трудовое законодательство

~/. **Понятие трудового законодательства**

12. Система трудового законодательства

jjkt **Приоритет нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения**

4. Случаи нарушения приоритета, установленного для трудового законодательства

- 1. Трудовое законодательство** представляет собой *систему нормативных правовых актов*, посредством которых регламентируются трудовые отношения. *Основным актом* трудового законодательства является *Трудовой кодекс РФ* - сводный федеральный закон, действующий на всей территории РФ.

Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство относится к совместному ведению РФ и ее субъектов. По предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ.

2. Регулирование трудовых и иных¹ непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- Трудовым кодексом РФ;
 - иными федеральными законами;
 - указами Президента РФ;
 - постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
 - конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;
 - актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, которые составляют *систему трудового законодательства*.
3. Трудовой кодекс - основной акт трудового законодательства, и нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны *соответствовать ТК РФ*.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

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

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ.

4. В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется *Трудовой кодекс РФ*. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то данный федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ. При этом в случае выявления противоречий между федеральным законом и иным актом, изданным в РФ, действует федеральный закон.

Вопрос 6. Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений

1. Область ведения органов государственной власти

2. Полномочия органов местного самоуправления

3. Права работодателей по регулированию трудовых отношений

4. Применение норм международного права

- 1> В соответствии со ст. 72 Конституции РФ **трудовое законодательство** находится в *совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов*.

К ведению **федеральных органов государственной власти** в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России **федеральных законов** и иных нормативных **правовых актов, устанавливающих:**

- основные *направления государственной политики* в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- *основы правового регулирования* трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- *обеспечиваемый государством уровень* трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения *трудовых договоров*;
- *основы социального партнерства*, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров\
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- * / порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников и т. д.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

По вопросам, не урегулированным на федеральном уровне, органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального нормативного правового акта по этим вопросам нормативный правовой акт субъекта РФ должен быть приведен в соответствие с федеральным.

- 2» Согласно ст. 7 ТК РФ органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.
3. **Работодатель** вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (например, вводить правила внутреннего трудового распорядка). Действие локальных нормативных актов о труде (коллективного договора, соглашения об охране труда, положения о премировании и т. д.) распространяется только на работников конкретного предприятия, учреждения или организации. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение

работников по сравнению с трудовым законодательством, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются *недействительными*.

4. Когда международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила, установленные *международным договором*.

Вопрос 7. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

/. Область действия трудового законодательства

2. *Трудовые отношения между сторонами гражданско-правового договора* t
3. *Применение норм трудового права в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства, иностранных юридических лиц*
4. *Лица, на которых не распространяется действие трудового законодательства*

- ! • Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, *распространяются* на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, *обязательны для применения* на всей территории РФ для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.
2. Когда в судебном порядке установлено, что *договором гражданско-правового характера* фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться *положения трудового законодательства*.
3. На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством, *распространяются* на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ.

4. Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, *не распространяются* на следующих лиц (если согласно ТК РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):
- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
 - членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
 - лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
 - других лиц, если это установлено федеральным законом.

Вопрос 8. Действие законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве

1. Дата вступления в силу и прекращения действия закона и иных нормативных правовых актов

2. Действие законов \ содержащих нормы трудового права, во времени L t l l l l ПП l l J X] l l

*3. Действие в пространстве федеральных законов и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права • > **

4. Определение начала и окончания сроков действия трудовых прав и обязанностей :

5. Особенности определения сроков, исчисляемых годами, месяцами, неделями i X' X X X A l l

1. В соответствии со ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, *вступает в силу* со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, **прекращает свое действие** в связи:

- с истечением срока его действия;
- вступлением в силу акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

2. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, *не имеет обратной силы* и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или указанного нормативного правового акта распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

3. **Федеральные** законы, иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие *на всей территории России*, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты **субъектов РФ**, содержащие нормы трудового права, действуют *в пределах территории* соответствующего субъекта Российской Федерации.

Акты органов **местного самоуправления**, содержащие нормы трудового права, действуют *в пределах территории* соответствующего *муниципального образования*.

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют *в пределах этой организации*, а их требования обязательны для всех подразделений, управлений, отделов и т. п., а также должностных лиц.

4. Согласно ст. 14 ТК РФ:

- течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, *начинается* с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;
- течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, *начинается* на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

5* Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, *истекают* в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то *днем окончания срока* считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Вопрос 9. Трудовые отношения

1. *Понятие трудовых отношений*
2. *Содержание} трудовых отношений*
3. *Основания возникновения трудовых отношений*
4. *Условия возникновения трудовых отношений в отдельных Службах*

1. *Трудовыми отношениями* считаются отношения, основанные на *соглашении* между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).
2. **Содержание** трудовых правоотношений составляют *права и взаимные обязанности сторон* этих отношений, то есть работника и работодателя. В общем случае права и обязанности сторон трудовых отношений определяются нормами **ТК РФ**.
3. **Трудовые отношения** возникают между работником и работодателем *на основании трудового договора*. В случаях и порядке, которые установлены законодательством или уставом (положением) организации, **трудовые отношения возникают** на основании трудового договора *в результате*:
 - *избрания (выборов) на должность;*
 - *избрания по конкурсу* на замещение соответствующей должности;
 - *назначения* на должность или утверждения в должности;
 - *направления на работу* уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
 - *судебного решения* о заключении трудового договора;
 - *фактического допущения* к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).
4. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате *избрания (выборов) на должность* возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

На основании трудового договора в результате *избрания по конкурсу* на замещение соответствующей должности трудовые от-

ношения возникают, если законодательством или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Трудовые отношения на основании трудового договора *в результате назначения на должность* или утверждения в должности возникают в случаях, предусмотренных законодательством или уставом (положением) организации.

Вопрос 10* Стороны трудовых отношений

1. *Понятие сторон трудовых отношений*

2. *Работник и работодатель*

Л

3. *Лица, выступающие в качестве*

I [*работодателей*

1. Непосредственно связанные трудовыми отношениями лица (участники трудовых отношений), которые в силу имеющихся особенностей могут быть носителями субъективных юридических прав и обязанностей, считаются сторонами (субъектами) *трудовых отношений*. Согласно ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются *работник и работодатель*.

2. Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

3. *Права и обязанности работодателя* в трудовых отношениях *осуществляют:*

- *физическое лицо*, являющееся работодателем;
- *органы управления юридического лица* (организации) или уполномоченные ими лица в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

Вопрос 11* Основные права и обязанности работника и работодателя

1. *Правовой режим прав и обязанностей работников* I
2. *Права работника, предусмотренные ТК РФ*
3. *Обязанности работника*
4. *Права, предоставляемые работодателю ТК РФ* Г I |~|~|~| ;
5. *Обязанности работодателя*

!• **Основные права и обязанности работников**, предусмотренные ст. 21 ТК РФ, установлены в соответствии с *Декларацией прав и свобод человека и гражданина*, принятой Верховным Советом РСФСР 22.11.91, требованиями соответствующих *конвенций МОТ* ("О принудительном и обязательном труде" 1930 г., "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" 1935 г., "Об охране заработной платы" 1949 г. и т. д.), а также в соответствии с *Конституцией РФ*.

2. Согласно ст. 21 ТК РФ **работник имеет право.**

- на *заключение, изменение и расторжение* трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- *предоставление ему работы*, обусловленной трудовым договором;
- *рабочее место*, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме *выплату заработной платы* в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- *отдых*,
- полную *достоверную информацию* об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную *подготовку, переподготовку и повышение* своей квалификации,
- *объединение*, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией;
- ведение *коллективных переговоров* и заключение *коллективных договоров* и соглашений через своих *представителей*, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- *защиту* своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных *трудовых споров*, включая право на *забастовку*,
- *возмещение вреда*, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- *обязательное социальное страхование*.

3. Основные обязанности работника, установленные ст. 21 ТК РФ, могут быть уточнены (конкретизированы) в правилах внутреннего трудового распорядка организаций, уставах, положениях о дисциплине, коллективных и трудовых договорах. При этом положение работников не может ухудшаться по сравнению с нормами трудового законодательства.

В общем случае каждый **работник обязан**:

- добросовестно *исполнять* свои *трудовые обязанности*, возложенные на него трудовым договором;
- *соблюдать правила* внутреннего трудового *распорядка* организации;
- соблюдать трудовую *дисциплину*,
- выполнять установленные *нормы труда*;
- соблюдать требования по *охране труда* и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к *имуществу работодателя* и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ **работодатель вправе**:

- *заключать, изменять и расторгать* трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- *вести коллективные переговоры* и заключать коллективные договоры;
- *поощрять* работников за добросовестный эффективный труд;
- *требовать* от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и дру-

гих работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- *привлекать* работников к *дисциплинарной и материальной ответственности* в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать *локальные* нормативные **акты**;
- *создавать объединения* работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5. Работодатель обязан:

- *предоставлять* работникам *работу*, обусловленную трудовым договором;
- *обеспечивать безопасность* труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам *равную оплату* за труд равной ценности;
- вести *коллективные переговоры*, а также заключать коллективный договор;
- *предоставлять* представителям работников полную и *достоверную информацию*, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие *участие работников в управлении* организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать *бытовые нужды работников*, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять *обязательное социальное страхование* работников в порядке, установленном федеральными законами;
- *возмещать вред*, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Вопрос 12, Социальное партнерство в сфере труда

1. *Понятие социального партнерства*
2. *Органы государственной власти как стороны социального партнерства*
3. *Основные принципы социального партнерства*
4. *Система и формы социального партнерства*
5. *Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения*

1* Социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на *согласование интересов работников и работодателей* по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются *сторонами социального партнерства* в случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. В общем случае сторонами социального партнерства выступают работники и работодатели в лице уполномоченных представителей.

3» Основные принципы социального партнерства:

- *равноправие* сторон;
- *заинтересованность* сторон в участии в договорных отношениях;
- *полномочность* представителей сторон; -
- *свобода выбора* при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- *добровольность* принятия сторонами на себя обязательств;
- *реальность обязательств*, принимаемых на себя сторонами;
- *обязательность выполнения* коллективных договоров, соглашений;
- *контроль за выполнением* принятых коллективных договоров, соглашений;
- *ответственность* сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

4, Система социального партнерства включает следующие **уровни**: *федеральный, региональный, отраслевой, территориальный*, уровень *организации* (ст. 26 ТК РФ).

Социальное партнерство может осуществляться в *формах*:

- %/ коллективных переговоров* по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- *взаимных консультаций* (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- *участия работников*, их представителей в *управлении* организацией;
- *участия представителей* работников и работодателей в *досудебном разрешении* трудовых споров.

5. **Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения** между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) заключаются с целью установления обязательств сторон в области социально-трудовых отношений. Соглашениями регулируются вопросы организации и оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения.

Вопрос 13. Представители работников в социальном партнерстве

1. *Органы и объединения, представляющие работников в области социального партнерства*
2. *Представители работников при заключении и изменении коллективного договора*
3. *Представители работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения и изменения соглашений*

1. Согласно ст. 29 ТК РФ **представителями работников** в социальном партнерстве являются *профессиональные союзы* и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или *иные представители*, избираемые работниками в определенных случаях, предусмотренных ТК РФ. Представлять интересы работников в сфере социального партнерства могут любые профессиональные

союзы, созданные и зарегистрированные в соответствии с требованиями Федерального закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.96 № 10-ФЗ (в ред. от 30.06.03).

Интересы *работников организации* при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. *Первичная профсоюзная организация* - это добровольное объединение членов профсоюзов, работающих, как правило, в организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профессионального союза.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений; представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Вопрос 14. Особенности представления интересов работников в отдельных случаях

- 1) Представители интересов работников, которые не являются членами профсоюза*
- 2) Представители интересов работников на предприятии, где отсутствует первичная профсоюзная организация*
- 3. Обязанности работодателя по созданию условий для представителей работников**

1. Согласно ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить *орган первичной профсоюзной организации* представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. На основании Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ (в ред. от 30.06.03) профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные организации и их органы вправе представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство.
2. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут *поручить* представление своих интересов указанной *профсоюзной организации либо иному представителю*. Наличие иного представителя не может быть препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).
- 3. Обязанности работодателя** по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, *определены ст. 32 ТК РФ*. Такие обязанности предусматриваются не только ТК РФ, законами, но и могут включаться в коллективные договоры, соглашения.

Вопрос 15» Представители работодателя

1. Лица, представляющие интересы работодателя

2. Представление интересов работодателей их объединениями

ж. Представление интересов государственных, муниципальных предприятий, выступающих в качестве работодателей

1. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора выступают *руководитель организации или уполномоченные им лица* в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.
2. Работодатель вправе создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. **Объединение работодателей** - это *некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления*. Соответствующие объединения работодателей могут представлять интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 33 ТК РФ).
- 3- Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут *органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями*.

Вопрос 16* Органы по регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства

1. *Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* Л л «
2. *регулирование социально-трудовых отношений на федеральном уровне*
3. *Цели и задачи Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*
4. *Права Российской трехсторонней комиссии*
5. *Органы управления Российской трехсторонней, комиссии* Рт [~Н——ГГМ гН

- !* Для *регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля* за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются **комиссии из представителей сторон**, наделенных необходимыми полномочиями.
2. На федеральном уровне образуется постоянно действующая **Российская трехсторонняя комиссия** по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами этой Российской трехсторонней комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. В нашей стране создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой регламентируется нормами Федерального закона "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 01.05.99 № 92-ФЗ и Порядком обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05.11.99 № 1229.
 3. Главные цели *Российской трехсторонней комиссии* - *регулирование* социально-трудовых отношений и *согласование* социально-экономических интересов сторон.

Основные задачи Комиссии.

- *ведение коллективных переговоров и подготовка проекта* генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;
- *содействие* договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- *проведение консультаций* по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- *согласование позиций* сторон по основным направлениям социальной политики;
- *рассмотрение* по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
- распространение *опыта социального партнерства*, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;
- *изучение международного опыта* участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства; проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

4. Права Комиссии:

- *проводить* с федеральными органами государственной власти *консультации* по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- *разрабатывать и вносить* в федеральные органы государственной власти *предложения* о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений;
- *осуществлять взаимодействие* с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;

- *запрашивать* у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов *информацию* о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
 - *осуществлять контроль* за выполнением своих решений;
 - *приглашать* для участия в своей деятельности *представителей* общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также *ученых и специалистов*, представителей других организаций;
 - *создавать рабочие группы* с привлечением ученых и специалистов;
 - другие права, предусмотренные законодательством.
5. Деятельность Комиссии обеспечивает аппарат Правительства РФ. Образуется *секретариат Комиссии*, входящий в состав Секретариата заместителя Председателя Правительства РФ, ведающего вопросами социальной политики и реформирования социальной сферы. Президент РФ назначает *координатора Комиссии*. Координатор не является членом Комиссии, председательствует на ее заседаниях, утверждает состав рабочих групп, подписывает регламент Комиссии, планы ее работы и решения.

Вопрос 17. Создание комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях

1. *Комиссии в субъектах РФ*
2. *Комиссии на территориальном уровне*
3. *Комиссии на отраслевом уровне*
4. *Комиссии в организации*

1. *В субъектах РФ* могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ст. 35 ТК РФ).

2. *На территориальном уровне* могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утвержденными представительными органами местного самоуправления.
3. *На отраслевом уровне* могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут создаваться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.
4. *В организации* комиссия формируется для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Вопрос 18. Коллективные переговоры

/. **Понятие коллективных переговоров**

Z **Стороны коллективных переговоров**

3: **Взаимные обязательства сторон коллективных переговоров**

4. **Единый представительный орган для ведения * коллективных переговоров**

Щ **Особенности ведения коллективных переговоров**

1. **Коллективные переговоры** представляют собой переговоры лиц, состоящих в трудовых отношениях, через своих представителей по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективных договоров между работниками и работодателем. Инициатором коллективных переговоров вправе выступать каждая из сторон трудовых отношений.
2. **Правом на ведение** коллективных переговоров от имени работников и от имени работодателей наделены их *представители*, которые участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и вправе проявить инициативу по проведению таких переговоров.
3. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, *обязаны* вступить в переговоры в течение 7 календарных

дней со дня получения уведомления. Работодатели, органы исполнительной власти *обязаны* вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами.

Участники коллективных переговоров *свободны* в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 37 ТК РФ). Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон - участников таких переговоров. Не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса стороны *должны* предоставить друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением таких переговоров, *не должны* разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

В случаях когда стороны коллективных переговоров не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым или по части вопросов, составляется *протокол разногласий*.

4. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций они создают *единый представительный орган* для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Единый представительный орган формируется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то интересы всех работников организации представляет *первичная профсоюзная организация*, объединяющая более половины работников. В том случае, если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается сформировать представительный орган.

5. Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, субъекта РФ, отрас-

ли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, который формируется с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. Если договориться о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров не удалось, право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Вопрос 19. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Л1 & фанёнищ среднего заработка)

2. Компенсация затрат, связанных

спроведением коллективных переговоров

3. Гарантии для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах

1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, *но не более 3 месяцев* (ст. 39 ТК РФ).
2. Услуги экспертов, специалистов и посредников *оплачивает приглашающая сторона*, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Когда указанные лица приглашаются *по взаимной договоренности сторон* коллективных переговоров, труд приглашенных оплачивается по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.
- 3« **Гарантии** для лиц, участвующих в коллективных переговорах, устанавливаются ст. 39 ТК РФ и законодательством о коллективных договорах и соглашениях. В частности, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения *не могут быть* без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергну-

ты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. *Исключения* составляют случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Вопрос 20. Коллективный договор

1. *Понятие коллективного договора*

2. *Согласование положений коллективного договора*

3. *Особенности заключения коллективного договора в обособленных подразделениях*

4. *Перечень вопросов; по которым устанавливаются обязательства сторон* 711

5. *Содержание и структура коллективного договора* > < Д ЩЦ ~

1. **Коллективный договор** - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учетом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора.
2. Если стороны не смогли согласовать отдельные положения проекта коллективного договора в течение 3 месяцев, они должны подписать его на приемлемых условиях и одновременно составить *протокол разногласий*. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.
- 3* Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах, представительствах и иных *обособленных структурных подразделениях*. При его заключении в филиале, представительстве представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.
4. Согласно ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться **взаимные обязательства** работников и работодателя по **следующим вопросам**:
 - *формы, системы и размеры оплаты труда;*

-
- *выплата пособий, компенсации'*,
 - механизм *регулирувания оплаты* труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
 - *занятость*, переобучение, *условия высвобождения* работников;
 - *рабочее время* и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
 - улучшение *условий* и *охраны труда* работников, в том числе женщин и молодежи;
 - соблюдение интересов работников *при приватизации* организации, ведомственного жилья;
 - *экологическая безопасность* и охрана здоровья работников на производстве;
 - *гарантии и льготы* работникам, совмещающим работу с обучением;
 - *оздоровление* и отдых работников и членов их семей;
 - *контроль* за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
 - *отказ от забастовок при* выполнении соответствующих условий коллективного договора;
 - другие вопросы, определенные сторонами.
- 5. Содержание и структура коллективного договора** определяются сторонами. С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством, соглашениями. В коллективный договор должны быть включены нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Вопрос 21. Действие коллективного договора, порядок его разработки и дополнения

1. *Разработка проекта коллективног договора и его заключение* .. : : • **
2. *Изменение и дополнение коллективного договора* , , , . . . _ ; . \<
3. *Действие коллективного договора*
4. *Особенности действия коллективного договора*

1. **Порядок разработки проекта** коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с законодательством. *Сроки разработки* проекта, *место* проведения и *повестка дня* переговоров согласовываются сторонами, определяются приказом по организации и решением профсоюзов, иного уполномоченного работниками представительного органа. Когда со стороны работников выступает несколько профсоюзов, иных уполномоченных представительных органов, формируется объединенный представительный орган для разработки *единого проекта* и заключения единого коллективного договора. Проект коллективного договора *обсуждается* работниками в подразделениях организации, *дорабатывается* с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений, *утверждается* общим собранием (конференцией) работников и *подписывается* всеми участниками объединенного представительного органа работников.
2. **Изменение и дополнение** коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. При этом обязательным условием является *взаимное согласие* на внесение каких-либо изменений и дополнений.
3. Коллективный договор *заключается на срок* не более 3 лет и *вступает в силу* со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны вправе *продлить действие* коллективного договора на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового догово-

вора с руководителем организации, поставившим свою подпись под коллективным договором.

4. **При реорганизации** (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

В случае реорганизации или смены формы собственности организации любая из сторон вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет. Согласно ст. 57 ГК РФ юридическое лицо (организация) считается реорганизованным с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо (организация) - прекратившим существование, после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК РФ).

Вопрос 22. Соглашения

1. *Понятие соглашения*

2S *Вопросы, регулируемые соглашениями*

\$. *Виды соглашений*

Щ *Особенности некоторых соглашений* 4

5. *Участники соглашений* /;

1. **Соглашение** - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на Федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.
2. Соглашение может предусматривать **взаимные обязательства сторон** по следующим вопросам:
- оплата труда;
 - условия и охрана труда;
 - режимы труда и отдыха;

- развитие социального партнерства;
 - иные вопросы, определенные сторонами соглашения.
3. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашений: *генеральное* (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне), *региональное* (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ), *отраслевое или межотраслевое* (определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей), *территориальное* (предусматривает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования) и иные. К *иным* относятся соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений.
 4. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть *двусторонними* и *трехсторонними*. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Генеральное соглашение заключается только на федеральном уровне с участием Правительства РФ, например, генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002 - 2004 годы.
 5. Состав участников соглашений зависит от уровня (вида) заключаемого соглашения. **Участниками соглашения** могут быть:
 - при заключении *генерального* соглашения - *общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство РФ*;
 - при заключении *регионального* соглашения - *соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, орган исполнительной власти субъекта РФ*;
 - при заключении *отраслевого* (межотраслевого) соглашения - *соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями предста^*

вительные органы, орган по труду субъекта РФ (Минтруда РФ, если соглашение заключается на федеральном уровне);

- при заключении *территориального* соглашения - соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган *местного самоуправления*.

Профсоюзы и иные уполномоченные работниками представительные органы не вправе требовать от органов исполнительной власти, не являющихся работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двусторонних соглашений.

Вопрос 23. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

j/. **Содержание и структура соглашения**

2* Порядок и сроки разработки проекта * соглашений

3. Заключение и изменение соглашений

**4. Особенности заключения генерального и отраслевого (межотраслевого) соглашений
"Ж- Особенности заключения региональных - и территориальных соглашений"**

1. **Содержание и структура соглашения** определяются по договоренности между представителями сторон, которые *свободны в выборе круга вопросов для обсуждения* и включения в соглашение (ст. 46 ТК РФ). В тексте соглашения могут содержаться положения, регулирующие вопросы трудового и социально-экономического характера, если это не противоречит законодательству.
2. **Проект соглашения разрабатывается** в ходе коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключение *определяет* комиссия. Проект соглашения *подписывается* полномочными представителями участников соглашения.
3. **Соглашения, требующие бюджетного финансирования**, по общему правилу заключаются и изменяются *до подготовки проекта соответствующего бюджета* на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.
4. **Генеральное и отраслевые тарифные соглашения** по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета

та, должны заключаться до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ.

5. *Региональные и территориальные соглашения* заключаются до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Вопрос 24. Действие соглашения

/. Срок действия соглашения

2. Лица, на которых распространяется соглашение

3. Вступление в действие соглашения без согласия работодателя

1. На основании ст. 48 ТК РФ **срок действия** соглашения определяется сторонами, но *не может превышать 3 лет*. Соглашение *вступает в силу со дня его подписания* сторонами либо со дня, установленного соглашением. По взаимному согласию стороны вправе продлить действие соглашения на срок не более 3 лет.
2. Действие соглашения *распространяется*:
 - на *работников и работодателей*, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах *разработать и заключить* его от их имени;
 - органы *государственной власти* и органы *местного самоуправления* в пределах взятых ими на себя обязательств;
 - *работников и работодателей, присоединившихся* к соглашению после его заключения.

В случаях когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют *наиболее благоприятные* для них условия соглашений.

Соглашение распространяется *на всех работодателей* - членов объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

3. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к со-

глашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, соглашение *считается распространенным* на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений. Когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду вправе предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, *присоединиться* к этому соглашению (ст. 48 ТК РФ).

Вопрос 25. Регистрация коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением

1. Сроки регистрации коллективного договора, соглашения

2. Контроль за соответствием коллективного договора, соглашения требованиям законодательства

3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

1. Коллективный договор, соглашение *в течение 7 дней* со дня их подписания должны быть направлены представителем работодателя (работодателей) на *уведомительную регистрацию* в соответствующий орган по труду. При этом вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Коллективный договор, соглашение *вступает в силу* со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением.
2. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. *Условия* коллективного договора, соглашения, *ухудшающие* положение работников, *недействительны* и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).
3. Выполнение коллективного договора, соглашения **контролируют** стороны социального партнерства, их *представители*, соот-

ветствующие *органы по труду*. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Вопрос 26. Участие работников
в управлении организацией
*/; Регулирование права работников на участие
в управлении организацией*
**2. Основные формы участия работников
в управлении организацией** *
3. Права представителей работников М
в управлении организацией

1. Согласно ст. 52 ТК РФ **право работников на участие в управлении** организацией непосредственно или через свои представительные органы *регулируется* ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.
2. Основными **формами участия работников** в управлении организацией являются:
 - *учет мнения* представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
 - *проведение* представительными органами работников *консультаций* с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - *получение* от работодателя *информации* по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - *обсуждение* с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - *участие* в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, предусмотренные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ст. 53 ТК РФ).
3. **Представители работников вправе** 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 законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Кроме того, представители работников вправе вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Вопрос 27, Ответственность сторон социального партнерства

- Ю. Омвётст&енность за утонение от участия в коллективных переговорах*
- 2. Ответственность за неправомерный отказ от заключения коллективного договора, соглашения*
- 3. Ответственность лиц, виновных [• в непредставлении информации*
- 4. Ответственность за нарушение [или невыполнение коллективного договора, [соглашения*

1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, *подвергаются штрафу*. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, *влечет наложение административного штрафа* в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.28 Кодекса РФ об административных нарушениях (КоАП РФ)).
2. Представители сторон, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, *подвергаются штрафу*. Согласно ст. 5.30 КоАП РФ необоснованный отказ работодателя или его представителя от заключения коллективного договора, соглашения *влечет наложение административного штрафа* в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

3. Непредставление работодателем или его представителем в срок **информации**, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение *административного штрафа* в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.29 КоАП РФ).
4. Представляющие работодателя либо работников **лица**, виновные в **нарушении или невыполнении обязательств**, предусмотренных коллективным договором, соглашением, *подвергаются штрафу*. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению наказывается *административным штрафом* в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.31 КоАП РФ).

Вопрос 28. Трудовой договор

1. **Понятие трудового договора** • *
2. **Основные функции трудового договора** .
- 3и***Стороны трудового***договора

1. **Трудовой договор** - это *соглашение* между работодателем и работником, в соответствии с которым *работодатель обязуется предоставить* работнику *работу* по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а *работник обязуется лично выполнять* определенную этим соглашением *трудовую функцию*, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).
2. **Основное назначение** трудового договора в том, что в результате его заключения *возникают трудовые отношения*. Поскольку трудовой договор предусматривает выполнение определенной работы, то его можно рассматривать и как *договор найма*. Другая функция трудового договора заключается в *регулировании* трудовых отношений. Кроме того, трудовой договор - правовая *форма организации труда* на предприятиях, в организациях, учреждениях.
3. **Сторонами** трудового договора являются *работодатель и работник*.

Вопрос 29. Содержание трудового договора

1. Сведения а сторонах трудового договора
2. Определение сущесщвенньрс условий трудо 1
; договора ! ;
3. Существенные условия трудового договора
4. Дополнительные условия договора
- -5.УУсловия заключения срочного трудового договора

!• В трудовом договоре должны быть указаны **сведения о сторонах договора**: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

2* Согласно ст. 432 Гражданского кодекса РФ договор считается заключенным, если между сторонами в требуемой в подлежащих случаях форме достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. **Существенными** являются условия о *предмете договора*, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как *существенные* или *необходимые* для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

3. **Перечень существенных условий** трудового договора предусмотрен ст. 57 ТК РФ. К ним *относятся* следующие *условия*:

- *место работы* (с указанием структурного подразделения);
- *дата начала* работы;
- наименование *должности, специальности, профессии* с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если согласно федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны отвечать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- *права и обязанности работника*;
- *права и обязанности работодателя*;

- характеристики *условий труда, компенсації і льоготи* працівникам за роботу в тяжких, шкідливих і (або) небезпечних умовах;
 - *режим труда и отдыха* (якщо він в відношенні даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених в організації);
 - *условия оплаты* труда (в тому числі розмір тарифної ставки або посадової оплати працівника, доплати, надбавки і поощрительные выплаты);
 - види і умови *соціального страхування*, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю.
- 4_в. **Кроме существенных** умов, в трудовий договір **можно включить** умови об *испытании*, о *неразглашении* охороняваної законом таємни (державної, службової, комерційної і іншої), об *обязанности* працівника *отработать после обучения* не менше встановленого договором строку, якщо навчання виробилося за рахунок роботодавця, а також інші умови, не погіршуючі положення працівника по порівнянню з законодавством, колективним договором, угодами. Умови трудового договору можуть бути змінені тільки за згодою сторін і в письмовій формі.
5. В разі укладення **срочного трудового договора** в ньому вказуються *срок* його дії і *обстоятельство* (причина), послужившее основою для укладення срочного трудового договору в відповідності з вимогами ТК РФ, іншими федеральними законами.

Вопрос 30. Срок трудового договора

Умови укладення срочного [ГППТ .С]ТТ f

3. *Окончание срока действия трудового договора* *rfefejiijого трудового договора*

1. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры **могут заключаться**:
- на *неопределенный* срок;
 - *определенный* срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и другими федеральными законами.
- Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

2. **Срочный трудовой договор** заключается в случаях, когда трудовые отношения *не могут быть установлены* на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, договор *считается заключенным* на неопределенный срок.
3. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при *отсутствии достаточных* к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, *считается заключенным на неопределенный срок*. Запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.
4. Срочный трудовой договор может быть заключен только по взаимному согласию работника и работодателя. **Основания для заключения** такого договора предусмотрены ст. 59 ТК РФ, в соответствии с которой срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - на время *выполнения временных* (до 2 месяцев) работ, а также *сезонных* работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
 - с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в *районах Крайнего Севера* и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
 - для проведения *срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии*, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
 - с лицами, поступающими на работу в организации - *субъекты малого предпринимательства* с численностью до 40 работников

- (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу *за границу*;
 - для проведения работ, *выходящих за рамки обычной деятельности* организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, *связанных с заведомо временным* (до 1-го года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, созданные *на заведомо определенный* период времени или для выполнения *заведомо определенной* работы;
 - с лицами, принимаемыми для выполнения *заведомо определенной работы* в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
 - для работ, непосредственно *связанных со стажировкой и профессиональным обучением* работника;
 - с лицами, *обучающимися по дневным формам обучения*;
 - с лицами, работающими в данной организации *по совместительству*;
 - с *пенсионерами* по возрасту, а также с лицами, которым по *состоянию здоровья* в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
 - с *творческими работниками* средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами *в соответствии с перечнями профессий*, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - с *научными, педагогическими* и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в *результате конкурса*, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
 - в случае *избрания на определенный срок* в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах

местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

- с *руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами* организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, *направленными на временные работы* органами *службы занятости* населения, в том числе на проведение общественных работ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вопрос 3 1 . Вступление трудового договора в силу

1. Дата вступления в силу трудового договора

**Z Обязанности работника после вступления
в силу трудового договора**

**3. Запрещение требовать выполнения работы,
'X'Не обусловленной трудовым договором** I i

1. Трудовой договор **вступает в силу со дня его подписания** работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).
2. Работник **обязан** приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Когда в трудовом договоре не оговорен день начала работы, работник **должен** приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если в течение недели работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, *трудовой договор аннулируется*.
3. Запрещается **требовать** от работника выполнения *работы, не обусловленной трудовым договором*, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Вопрос 32* Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

/| Олице правила огранциенциа по возрастулиц, заключающих трудовой договор

2. Исключения для лиц, достигших 15 лет

3. Исключения для лиц, достигших 14 лет

4. Исключения для лиц, не достигших 14 лет

1. По общему правилу, заключение трудового договора допускается с *лицами, достигшими возраста 16 лет* (ст. 63 **ТК РФ**). Данное правило имеет ряд исключений. Например, главой 42 ТК запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Перечень таких работ утверждается в порядке, установленном Правительством РФ; при этом учитывается мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
2. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, *достигшие возраста 15 лет*. В соответствии со ст. 19 Закона РФ "Об образовании" от 10.07.92 № 3266-1 (в ред. от **07.07.03**) общее образование включает в себя 3 ступени, соответствующие уровням образовательных программ: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование.
3. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, *достигшим возраста 14 лет*, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.
4. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с *лицами, не достигшими возраста 14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Вопрос 33. Гарантии при заключении трудового договора

1. *Запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора*
2. *Запрещение отказа в заключении трудового договора отдельным категориям граждан*
3. *Права граждан, которым отказано * в заключении трудового договора*

1. В соответствии со ст. 64 ТК РФ **необоснованный отказ** в заключении трудового договора *запрещается*. Данное правило распространяется на все категории работников и работодателей; при этом оно не исключает свободы трудового договора, предоставления равных условий для граждан, претендующих на заключение трудового Договора ° конкретным работодателем (организацией).

Не может быть признан необоснованным отказ в приеме на работу (в заключении трудового договора), если он основан на различиях или ограничениях, которые обусловлены присущими данному виду работы требованиями либо установлены федеральным законодательством для конкретных категорий граждан, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (инвалидов, женщин, несовершеннолетних).

2. Законом *запрещается отказывать* в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1-го месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
3. Права гражданина, которому отказано в заключении трудового договора, определяются ст. 64 ТК РФ. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. *Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.* Если судом будет признано, что отказ в заключении трудового договора неправомерен и при этом гражданин (работник) имел вынужденный прогул, оплата прогула осуществляется по правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Вопрос 34. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

1. Документы, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора

2. Предъявление дополнительных документов

3. Запрещение требовать документы,

г не предусмотренные законодательством

1. При заключении трудового договора **лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:**

^паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- *трудовую книжку*, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- *страховое свидетельство* государственного пенсионного страхования;
- *документы воинского учета* - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ *об образовании, о квалификации* или наличии *специальных знаний* - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Когда трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2, *В отдельных случаях* с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора *дополнительных документов*. Например, согласно Закону РФ "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31.07.95 № 119-ФЗ (в ред. от 27.05.03) при поступлении на государственную службу гражданин обязан представить справку из налоговой службы о предоставлении сведений о своем имущественном положении.

3, *Запрещается требовать* от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. В перечне документов, предусмотренных

законодательством для предъявления при приеме на работу (заключении трудового договора), не значится анкета. И работодатель не вправе требовать ее заполнения.

Вопрос 35. Трудовая книжка работника

1. *Порядок ведения и хранения трудовых книжек*
- 2, *Обязанности работодателя по ведению трудовых книжек*
- §. *Сведениях которые вносятся в трудовую книжку* x
- 4^ *Привила Щеениц*

- Т. Работодатель обязан *потребовать* от лица, с которым заключается трудовой договор, его *трудовую книжку или выдать новую*, если гражданин поступает на работу впервые. **Трудовая книжка** установленного образца - *основной документ* о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, устанавливает Правительство РФ.
2. На каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной, *работодатель* (за исключением работодателей - физических лиц) *обязан* вести трудовые книжки. *Индивидуальные предприниматели* без образования юридического лица не могут вести трудовые книжки лиц, работающих у них по трудовому договору. Трудовой стаж в таком случае может подтверждаться справками, расчетными книжками, лицевыми счетами, ведомостями на выдачу заработной платы, а также справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд.
- 3* В трудовую книжку *вносятся сведения* о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся. Исключение составляет случай, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

- 4« Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны вноситься *в точном соответствии с формулировками* ТК РФ или иного федерального закона. При этом должна делаться ссылка на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

В случае выявления неправильной или неточной записи сведений о работе, переводе на другую постоянную работу, о награждениях, поощрениях и т. д. *исправления* должны производиться тем работодателем, которым была внесена ошибочная запись. Работодатель, обнаруживший неправильную или неточную запись, обязан оказать работнику необходимую помощь в исправлении ошибки.

Вопрос 36* Форма трудового договора.

Оформление приема работника

1. Правила оформления трудового договора

1Z Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников

3. Обязанности работодателя при приеме

*~ работника на работу SISXIZ * . Г. J • * !*

4. Медицинское освидетельствование. . . . ff4

*Z1 Mpi 7m0Ш£ на работу / ~ ~ ;ZZ. ZS1LЦT 1.1.. **

1. Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе. Гарантии трудового законодательства распространяются на работника с момента начала работы.
- 2, Для отдельных категорий работников законами и иными нормативными правовыми актами предусматривается **обязательное согласование условий** трудовых договоров с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Кроме того, может быть установлено требование о составлении трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации *правилами внутреннего трудового распорядка*, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. Прием на работу должен быть оформлен приказом (распоряжением), содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
4. Отдельные категории граждан подлежат *обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию* при заключении трудового договора. Согласно ст. 69 ТК РФ к ним относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, а также лица, медицинское освидетельствование которых предусмотрено требованиями ТК РФ и иными федеральными законами.

Вопрос 37. Испытание при приеме работника на работу

1. *Цель испытания*
2. *Права работника, принятого на работу с испытательным сроком* \ PjZ
t-tfct
3. *Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается*] /• I
- 4i *Срок и результат испытания при приеме на работу* J :
- ~5. *Дополнительные права работника в период 4-t
11 испытательного срока* U, \

1. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях *проверки его соответствия поручаемой работе*. В ходе испытания проверяются деловые и профессиональные качества человека, претендующего на ту или иную должность. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в договоре такого условия означает, что работник принят без испытания.
2. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых и локальных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного

договора, соглашения. Работнику, принятому на работу с испытательным сроком, предоставляются все *права и гарантии, предусмотренные для других работников* данной организации, в том числе оплата периодов временной нетрудоспособности.

3. Согласно ст. 70 ТК РФ **испытание** при приеме на работу *не устанавливается*:

- для лиц, поступающих на работу *по конкурсу на замещение* соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- *беременных* женщин;
- лиц, *не достигших возраста 18 лет*;
- лиц, *окончивших образовательные учреждения* начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по *полученной специальности*;
- лиц, избранных (выбранных) *на выборную должность* на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в *порядке перевода* от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

4. По общему правилу, **срок испытания** *не может превышать 3 месяцев*, а для *руководителей* организаций и их заместителей, *главных бухгалтеров* и их заместителей, *руководителей филиалов*, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - *6 месяцев*, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При этом срок испытания продлевается на соответствующий период.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя) допускается только на общих основаниях. При *неудовлетворительном результате испытания* работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом письменно *не позднее чем за 3 дня*: Работодатель должен указать причины, послужившие основанием для признания ра-

ботника не выдержавшим испытание. Работник вправе *обжаловать решение* работодателя в судебном порядке. Расторжение трудового договора при неудовлетворительном результате испытания производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

5. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не подходит, то он имеет право *расторгнуть трудовой договор по собственному желанию*. Обязательное условие при этом - предупредить о своем решении работодателя за 3 дня в письменной форме.

Вопрос 38. Перевод работника на другую работу

1. Перевод работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя

2. Перевод работника на другую работу

| в связи с возникшими обстоятельствами 4-4

3. Перемещение работника на другое рабочее место

1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Под **переводом** в данном случае понимается *изменение трудовой функции* или *изменение существенных условий* трудового договора, а равно *перевод* на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Согласно п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора. Когда на работника возлагаются обязанности, которых он ранее не выполнял, вопрос о том, имеет ли место перевод на другую работу, решается путем сопоставления круга прежних и новых обязанностей по трудовому договору с тарифно-квалификационным справочником (для рабочих) и должностной инструкцией (для служащих).

2. Работника, *нуждающегося* в соответствии с *медицинским заключением* в предоставлении другой работы, *работодатель обязан* с его согласия *перевести* на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работник отказывается от перевода или в организации нет соответствующей работы, трудовой договор прекращается по п. 8 ст. 77 ТК (отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).
3. Перевод на другую работу следует отличать от **перемещения** работника в той же организации на другое рабочее место. *Не является переводом* на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации **в той же местности**, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК). Такое перемещение работодатель вправе производить без согласия работника при условии, что подобное изменение не противопоказано ему по состоянию здоровья.

Вопрос 39. Изменение существенных условий трудового договора

/. Основания для изменения существенных условий трудового договора

2. *Права работника в случае его несогласия с изменением существенных условий трудового договора*
 3. *Введение режима неполного рабочего времени*
 - 3, *Расторжение трудового договора*
- + *в связи с изменением существенных условий ~*

1. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, *допускается изменение* определенных сторонами *существенных условий* трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Такими **причинами** могут быть *изменения в технике и технологии* производства (внедрение нового оборудования), *совершенствование структуры* управления, организации производственных потоков, оборудования рабочих мест и т. п. Эти изменения могут влиять на существен-

ные условия трудового договора, в том числе систему и размер оплаты труда, предоставляемые льготы, режим работы и т. д.

2. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем письменно не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, *работодатель обязан* в письменной форме *предложить* ему *иную* имеющуюся в организации *работу*, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.
3. В случае если обстоятельства, связанные с проведением организационных или технологических мероприятий, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации вводить *режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев*. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.
4. Изменение существенных условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, не допускается. С учетом этого обстоятельства ***расторжение трудового договора*** по причине *перевода* работника на другую работу, *изменения* существенных условий труда ***осуществляется***:
 - в случае *отказа* работника от *продолжения работы* в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);
 - в случае *отказа* работника продолжать работу в *режиме неполного рабочего времени* трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ;
 - в случае проведения *мероприятий*, предусмотренных ст. 73 ТК РФ, если работник отказывается продолжать работу в новых условиях, трудовой договор может быть расторгнут по основаниям п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

Вопрос 40. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости

/. Правоработодателя временно перевести работника на другую работу

2. Ограничения на временный перевод работника

1. В случае **производственной необходимости** работодатель вправе перевести работника (на срок до 1-го месяца) на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 74 ТК РФ). Такой *перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя* (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), *уничтожения или порчи имущества*, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
2. **Продолжительность перевода** на другую работу для замещения отсутствующего работника *не может превышать 1-го месяца* в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При временном переводе на другую работу по указанным причинам трудовая функция работника временно изменяется, но его обязанность выполнять эту работу - неперемное условие трудового правоотношения. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. Однако, если временный перевод осуществлен работодателем только под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, определенных законом, перевод признается неправомерным.

Вопрос 4 1 . Трудовые отношения при смене
собственника имущества организации,
изменении ее подведомственности,
реорганизации

*1. Продолжение трудовых отношений при смене
собственника имущества организации*

*2. Ограничение на расторжение трудового
договора при смене собственника имущества
организации*

*3. Трудовые отношения при изменении
подведомственности (подчиненности)
организации, ее реорганизации*

1. При смене собственника имущества организации **новый собственник** не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности **вправе расторгнуть** трудовой договор с *руководителем* организации, его *заместителями* и *главным бухгалтером*. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ.
2. Смена собственника имущества организации *не может быть основанием* для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Мероприятия по сокращению численности или штата работников **новый собственник** вправе осуществлять только после государственной регистрации перехода права собственности.
3. При **изменении подведомственности** (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), *трудовые отношения с согласия работника продолжаются*. Если работник отказывается продолжать работу в указанных случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации).

Вопрос 42. Отстранение работника от работы

1. *Причины у которых работник
отстраняется от работы*

2. *Допуск работника к работе после
отстранения от нее*

3. *Оплата периода времени, на который*

работчик был (и

- 1; Согласно ст. 76 ТК РФ **работодатель обязан отстранить** от работы (не допускать к работе) **работника**.
- появившегося на работе в состоянии *алкогольного, наркотического или токсического опьянения*]
 - не прошедшего *обучение и проверку знаний* и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего *обязательный* предварительный или периодический *медицинский осмотр*
 - при *выявлении* в соответствии с медицинским заключением *противопоказаний* для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по *требованиям органов и должностных лиц*, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
2. Работодатель **отстраняет от работы** (не допускает к работе) работника на весь период времени до *устранения обстоятельств*, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.
3. В период **отстранения** от работы (недопущения к работе) *заработная плата* работнику *не начисляется*, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Если от работы отстранен работник, который не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо *обязательный* предварительный или периодический медицинский осмотр, то ему оплата производится за все время отстранения от работы как за простой.

Вопрос 43. Общие основания прекращения трудового договора

1. Перечень общих оснований

расторжения трудового договора

2. Особые случаи расторжения

трудового договора

3. Расторжение срочного трудового договора

1. Перечень оснований, по которым в общем случае прекращается действие трудового договора, предусмотрен ст. 77 ТК РФ.
Основания прекращения трудового договора:
 - *соглашение* сторон (ст. 78);
 - *истечение срока* трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора *по инициативе работника* (ст. 80);
 - расторжение трудового договора *по инициативе работодателя* (ст. 81);
 - *перевод* работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - *отказ* работника от *продолжения работы в связи со сменой собственника* имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);
 - *отказ* работника от *продолжения работы* в связи с *изменением существенных условий* трудового договора (ст. 73);
 - **отказ** работника от *перевода* на другую работу *вследствие состояния здоровья* в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);
 - *отказ* работника от *перевода в связи с перемещением* работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);
 - *обстоятельства, не зависящие от воли сторон* (ст. 83);
 - *нарушение* установленных ТК РФ или иным федеральным законом *правил* заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).
2. Кроме указанных выше общих оснований, трудовой договор может быть также прекращен *по другим основаниям*, предусмотрен-

ным ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. В общем случае *срочный трудовой договор расторгается* по истечении срока его действия. О предстоящем расторжении договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

На основании ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. По истечении определенного сезона расторгается трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ.

Вопрос 44. Расторжение трудового договора по инициативе работника

L Общее правило расторжения трудового договора по инициативе работника . / .
*2: Расторжение трудового договора \ *
4 1-Ю инициативе работника в указанный им срок
*Z& Права и обязанности работника после подачи *
*' заявления об увольнении ' > . . . **
4, [Обязанности работодателя при увольнении]It
работника ITTTTT t n

1. **Работник** вправе **расторгнуть** трудовой договор, *предупредив* об этом работодателя *письменно за 2 недели*. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, установленного ст. 80 ТК РФ.
2. **Работодатель обязан расторгнуть** трудовой договор в *срок*, указанный в заявлении работника:
 - когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено *невозможностью продолжения* им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и т. д.);
 - в случаях установленного *нарушения работодателем законов* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

3. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, *действие трудового договора продолжается*. До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе в любое время отозвать свое заявление. В таком случае увольнение не производится. *Исключения* составляют случаи, когда на место заявившего о своем увольнении приглашен (письменно) другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- 4* По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. В последний день работы *работодатель обязан* выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Вопрос 45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. *Перечень случаев расторжения трудового договора*
2. *Ограничение права работодателя порасторжению трудового договора*
3. *Расторжение трудового договора в случае прекращения деятельности обособленного подразделения 1_!V*

1. В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть **расторгнут по инициативе работодателя** в случае:
- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
 - сокращения численности или штата работников организации;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- *однократного грубого нарушения* работником трудовых обязанностей (*прогул*, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня; появление на работе в состоянии *алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения*’, *разглашение* охраняемой законом *тайны*, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; *совершение* по месту работы *хищения* (в том числе мелкого) чужого имущества, *растраты*, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением уполномоченного органа; *нарушение* работником *требований по охране труда*, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);
- *совершения виновных действий* работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для *утраты доверия* к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, *аморального проступка*, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия *необоснованного решения* руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и *главным бухгалтером*, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- *однократного грубого нарушения* руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю *подложных документов или заведомо ложных сведений* при заключении трудового договора;
- *прекращения допуска* к государственной *тайне*, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- предусмотренном трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных законами.

2. Не допускается увольнение по инициативе работодателя:
- в период *временной нетрудоспособности* работника и в период пребывания его в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом);
 - при *сокращении численности* или *штата* работников организации, а также в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, если есть *возможность перевести работника* с его согласия на другую работу.
3. В случае **прекращения деятельности филиала**, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по *правилам*, предусмотренным для случаев *ликвидации организации*.

Вопрос 46. Правила расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Участие выборного профсоюзного органа

ХТйрассмопфенЦцвопросов, связанных с расторжением трудового договора i

• \по инициативе работодателя • • •

2: Участие выборного профсоюзного органа в принятии решения о сокращении

Численности или штата работников, ИХ]

§, \Участие выборного профсоюзного органа

• *§ принятий решения о возможном расторжении трудового договора * ; ,*

4. Дополнительные возможности участия орных профсоюзных органов в решении I

I в вопросах о расторжении трудового договора f-

1. Наибольшее количество трудовых споров, а при их рассмотрении в суде - трудовых дел, возникает по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно ст. 12 Федерального закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.96 расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только *с предварительного согласия* соответствующего *профсоюзного органа* в случаях, предусмотренных законодательством,

коллективным договором, соглашениями. Случаи, когда участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, обязательно, определены ст. 82 ТК РФ.

2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 **ТК РФ** *работодатель обязан письменно сообщить* об этом выборному профсоюзному органу данной организации *не позднее чем за 2 месяца* до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями.
3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом **мотивированного мнения выборного профсоюзного органа** данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ в следующих **случаях**:
 - при осуществлении мероприятий *по сокращению численности или штата* работников организации;
 - расторжение трудового договора в связи с *недостаточной квалификацией*, подтвержденной результатами аттестации;
 - расторжение трудового договора в связи с *неоднократным неисполнением* работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если данный работник имеет дисциплинарное взыскание.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в связи с недостаточной квалификацией, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Невыполнение данного требования влечет признание результатов аттестации недействительными, а решение аттестационной комиссии неправомерным.

4. Возможности расширения прав выборного профсоюзного органа организации в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, преду-

ематриваются ч. 4 ст. 82 ТК РФ, согласно которой *коллективным договором может быть установлен иной порядок* обязательного участия выборного профсоюзного органа организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Вопрос 47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и вследствие нарушения обязательных правил при его заключении

1. Перечень обстоятельств, по которым трудовой договор прекращается \

2. Особенности расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

3. Случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения правил при его заключении h |

КВ соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим *обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:*

- *призыв* работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- *восстановление* на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- *неизбрание* на должность;
- *осуждение* работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- *признание* работника *полностью нетрудоспособным* в соответствии с медицинским заключением;
- *смерть* работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- *наступление чрезвычайных обстоятельств*, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство

признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

2. Для прекращения трудовых отношений по указанным выше основаниям требуется *представить соответствующие документы* (повестку военкомата, решение суда, вступившее в силу, решение Правительства РФ и т. д.). В случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда прекращение договора допускается, только если отсутствует возможность перевести работника с его согласия на другую работу.
3. Трудовой договор **прекращается вследствие нарушения** установленных законом **правил** его заключения (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:
 - заключение трудового договора *в нарушение приговора суда* о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
 - заключение трудового договора на выполнение работы, *противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья* в соответствии с медицинским заключением;
 - *отсутствие* соответствующего *документа об образовании*, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
 - в других случаях, предусмотренных федеральным законом (ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

В перечисленных выше случаях (ч. 1 ст. 84 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Если работник переведен на другую работу, и при этом были соблюдены требования действующего законодательства, но данный работник не явился на работу без уважительных причин, то подобное его поведение классифицируется как прогул по основаниям п. 12 постановления Верховного Суда РФ от 22.12.92.

В случае прекращения трудового договора по такому основанию, как нарушение установленных правил его заключения, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в

размере среднего месячного заработка (если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника).

Вопрос 48* Выдача работнику трудовой книжки и предоставление сведений, связанных с работой

- Л** *Выдача трудовой книжки при увольнении* I
2. *Выдача трудовой книжки при увольнении в случае отсутствия работника*
3. *Предоставление работнику сведений, связанных с его трудовой деятельностью*

- ! • **При прекращении** трудового договора *работодатель обязан* выдать работнику в день увольнения (последний день работы) *трудовую книжку* и по письменному заявлению работника - *копии документов, связанных с работой.*
2. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику *уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой* либо дать согласие на отправку ее по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления такого уведомления.
3. Право работника на получение копий необходимых документов, связанных с его трудовой деятельностью, предусмотрено ст. 62 ТК РФ. По письменному заявлению работника *работодатель обязан* не позднее 3 дней со дня подачи этого заявления *выдать работнику копии документов, связанных с работой.* Это могут быть копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказов об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др. Копии связанных с работой документов должны быть заверены и предоставляются работнику безвозмездно.

Вопрос 49. Персональные данные работника и гарантии их защиты

1. Понятие персональных данных работника
2. Обработка персональных данных
3. Порядок хранения и защиты персональных данных работников ; j ;
4. Правила передачи персональных данных работника ; j ;
5. Права работника по защите персональных данных

1. Персональными данными работника признается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.
2. Обработка персональных данных работника - это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.
3. Защита персональных данных граждан гарантируется Конституцией РФ, ст. 15 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации" от 20.02.95 № 24-ФЗ (в ред. от. 10.01.03) и другими нормативными правовыми актами. Правила защиты персональных данных работников, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями, предусмотрены главой 14 ТК РФ.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители обязаны соблюдать при обработке персональных данных работника *следующие* требования, предусмотренные ст. 86 ТК РФ:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие на их получение;

- работодатель *не вправе* получать и обрабатывать персональные данные работника о его *политических, религиозных* и иных убеждениях и *частной жизни*, о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не вправе основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Владелец информационных ресурсов несет ответственность за нарушение правил работы с информацией, предусмотренную для данных случаев законодательством **РФ**.

4. При *передаче персональных данных* работника работодатель должен соблюдать следующие *требования*:

- \$/ не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных законом;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности);
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам; при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

5. Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188 утвержден Перечень сведений конфиденциального характера, который, в частности, включает в себя сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, **работники имеют право:**

- на *полную информацию* об их персональных данных и обработке этих данных;
- *свободный бесплатный доступ* к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих *представителей* для защиты своих персональных данных;
- *доступ* к относящимся к ним *медицинским данным* с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об *исключении* или *исправлении* неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ. Персональные данные оценочного характера работник вправе дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об *извещении* работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены *неверные или неполные* персональные дан-

ные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- *обжалование* в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89 ТК РФ).

Вопрос 50. Рабочее время

1. Понятие рабочего времени

2. Нормальная продолжительность рабочего времени

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени

4. Продолжительность рабочего времени

Г учащихся образовательных учреждений *

Щ Ре&ЫлЫюкйог& рабочего времени ~

- 1 • **Рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
2. Согласно положениям Конвенции МОТ № 47 "О сокращении рабочего времени до срока сорока часов в неделю" (1935 г.) и ст. 91 ТК РФ *нормальная продолжительность рабочего времени* не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма распространяется на всех работников независимо от формы собственности организации. Исключение составляют те категории работников, для которых в целях охраны их здоровья предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Нормальная продолжительность рабочего времени *сокращается*:
 - *на 16 часов* в неделю - для работников в возрасте *до 16 лет*;
 - *5 часов* в неделю - для работников, *являющихся инвалидами I или II группы*;
 - *4 часа* в неделю - для работников в возрасте *от 16 до 18 лет*;
 - *4 часа* в неделю и более - для работников, занятых на работах с *вредными и (или) опасными* условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на допол-

нительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждает Минтруда РФ по согласованию с заинтересованными ведомствами и организациями.

4. **Продолжительность** рабочего времени **учащихся** образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, *не может превышать половины норм*, перечисленных выше и установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ. Для других категорий работников (педагогических, медицинских и иных) сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться федеральным законом.
5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться *неполный рабочий день или неполная рабочая неделя*. Такое решение может быть принято как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель **обязан** устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю **по просьбе**:
 - *беременной* женщины;
 - одного из *родителей (опекуна, попечителя)*, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего *уход за больным* членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Когда режим неполного рабочего времени вводится по инициативе работодателя, работник должен быть уведомлен об этом письменно не менее чем за 2 месяца до введения такого режима (требование ст. 73 ТК РФ).

Вопрос 5 1 . Продолжительность ежедневной работы (смены) и работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

7. Общие правила, определяющие

Г] продолжительность ежедневной работы Г] (смены)

2. Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников

3. Продолжительность работы накануне праздничного и выходного дней

1. **Продолжительность ежедневной работы (смены)** не может превышать:
 - для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 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 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;
 - для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.
2. 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.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.
3. По общему правилу, установленному ст. 95 ТК РФ, *продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшеств-*

вующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Вопрос 52. Работа в ночное время

1. *Продолжительность работы (смены) в ночное время*
2. *Ограничение допуска к работе в ночное время *
- 4 *определенных категорий работников* 44
3. *Порядок работы в ночное время*

!• **Ночным** считается время с 22 часов до 6 часов. По общему правилу, продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с 1-м выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

2. К работе в ночное время *не допускаются:*

- беременные женщины;
- работники, не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии

с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3. *Порядок работы в ночное время творческих работников* организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Вопрос 53. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа

/ . Понятие совместительства и сверхурочной работы

2. Право на работу по совместительству

3. Ограничения на работу по совместительству

4. Привлечение к сверхурочным работам

5. Ограничение на сверхурочную работу для определенных категорий работников

ЩОбязанности работодателя по организации сверхурочнЫХ работ

1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как *по инициативе работника (совместительство)*, так и *по инициативе работодателя (сверхурочная работа)*.
2. По заявлению работника *работодатель вправе разрешить* ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке *внутреннего совместительства*. Работник вправе заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на

условиях *внешнего совместительства*, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Поступивший на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить свой паспорт, диплом.

3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. В отдельных случаях работодатель совместно с профсоюзами может вводить ограничение на работу по совместительству, но только в отношении работников определенных профессий и должностей с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа которых может повлечь последствия, отражающиеся на состоянии их здоровья или безопасности производства. Работа по совместительству лиц, не достигших 18 лет, а также беременных женщин, не допускается.

4. Сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. *Привлечение к сверхурочным работам* производится работодателем с **письменного согласия работника в следующих случаях:**

- при производстве работ, *необходимых для обороны страны*, а также для *предотвращения производственной аварии либо устранения последствий* производственной аварии или стихийного бедствия;
- производстве общественно необходимых работ по *водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи* - для устранения *непредвиденных обстоятельств*, нарушающих их нормальное функционирование;
- необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы *может повлечь за собой порчу или гибель имущества* работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- производстве временных работ по *ремонту и восстановлению механизмов или сооружений*, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5. **Не допускается** привлечение к **сверхурочным** работам *беременных* женщин, работников в возрасте *до 18 лет*, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам *допускается с их письменного согласия* и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.
6. В обязанности работодателя входит обеспечение *точного учета сверхурочных работ*, выполненных каждым работником. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ). Для проведения сверхурочных работ, работодатель обязан получить письменное согласие работника, а при необходимости - и выборного профсоюзного органа данной организации.

Вопрос 54. Режим рабочего времени. Сменная работа

1. *Составляющие понятия "режим рабочего времени"* \
2. *Ненормированный рабочий день* | • '•
3. *Режим гибкого рабочего времени*
4. *Сменная работа*
5. *Суммированный учет рабочего времени* \ \

1. *Режим рабочего времени* должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (5-дневная - с двумя выходными днями, 6-дневная - с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему фаффику);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Устанавливается режим рабочего времени коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

При заключении трудового договора стороны могут согласовать индивидуальный режим рабочего времени, отличный от установленного в организации, при условии, что это не ухудшает условий труда работника по сравнению с предусмотренными законодательством или коллективным договором.

Для работников ряда отраслей промышленности, а также для отдельных категорий работ, могут быть установлены особые режимы рабочего времени с учетом специфического характера работ (транспорт, связь и др.), которые определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

- 2, **Ненормированный рабочий день** представляет собой особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функ-

ций *за пределами нормальной продолжительности* рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3. При работе в режиме *гибкого рабочего времени* начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст. 101 ТК РФ). Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

4. *Сменной* называется работа в 2, 3 или 4 смены. Вводится сменная работа в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников выполняет работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Переход из одной смены в другую определяется *графиком сменности*. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору и доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

При применении гибкого графика максимальная продолжительность смены не должна превышать 10 часов, в исключительных случаях - 12 часов. ,

5. В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение *суммированного учета рабочего времени* с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Во всех случаях применения суммарного учета рабочего времени учетный период не может превышать 1-го года. Поряд-

док введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации-

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение может быть осуществлено работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Вопрос 55. Время отдыха

1. *Понятие времени отдыха* > ~j
2. *Виды времени отдыха*
3. *Перерывы в работе для отдыха и питания* Н
4. *Специальные перерывы для обогрева и отдыха* ,
5. *Еженедельный непрерывный отдых*

1. **Время отдыха** - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). На работу в период времени отдыха установлены ограничения, например, в виде запрета на замену отпуска выплатой денежной компенсации.

2. *Виды времени отдыха:*

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен *перерыв для отдыха и питания* продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. В рабочее время такой перерыв не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства 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 приема пищи, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 108 ТК РФ).

4. На отдельных видах работ в течение рабочего времени работникам предоставляются согласно внутреннему трудовому распорядку *специальные перерывы*, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха. Такие перерывы в отличие от перерывов для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.
5. ***Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха*** не может быть менее 42 часов (ст. ПО ТК РФ). Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной - один выходной день. *Общим выходным днем* является воскресенье. *Второй выходной день* при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Вопрос 56. Работа в нерабочие праздничные дни

1. Перечень нерабочих праздничных дней в РФ
2. Виды работ, проведение которых допускается в нерабочие праздничные дни
3. Перенос выходных дней на другие дни
4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. **Нерабочие праздничные дни** в Российской Федерации:

- 1 и 2 января - Новый год;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 7 ноября - годовщина Октябрьской революции. День согласия и примирения;
- 12 декабря - День Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

2. В нерабочие праздничные дни **допускаются**:

- работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
 - работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
 - неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.
3. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе *переносить* выходные дни на другие дни.
4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ). К работе в выходные и нерабочие праздничные дни **работники привлекаются с их письменного согласия** в следующих **случаях**:
- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- *предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;*
- выполнения *заранее непредвиденных* работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

К работе в выходные дни *допускается* привлечение творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются по письменному распоряжению работодателя.

Вопрос 57. Отпуска

1. *Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска* , "***** , **

2. *Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* • *

X *Дополнительный отпуск* б f m e h m p t . < , . ' . " , категориям работников \ ♣ |

4* *Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков* * * "ТГИ . . . « , . . .

- 1, На основании ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Для приобретения права на отпуск работник

должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем. Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности или срока трудового договора. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2. По общему правилу, дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. 116 ТК РФ *ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* предоставляются:
 - работникам, занятым на работах с *вредными и (или) опасными* условиями труда;
 - работникам, имеющим *особый характер* работы;
 - работникам с *ненормированным* рабочим днем;
 - работникам, работающим в районах *Крайнего Севера* и приравненных к ним местностях;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.
3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *предоставляется* работникам, занятым на работах с *вредными и (или) опасными* условиями труда: на подземных *горных работах* и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах *радиоактивного заражения*, на других работах, связанных с *неустранимым неблагоприятным воздействием* на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ч. 1 ст. 117 ТК РФ). Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. *Перечень категорий работников*, которым устанавливается такой отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, определяет Правительство РФ (ст. 118 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3 календарных дней. В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

4. При исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков *продолжительность* ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников *исчисляется в календарных днях* и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска *суммируются* с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Вопрос 58* Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, и порядок его предоставления

- 1/. Периоды времени, Крторбіє^включаются ! в стаж работы, дающий право на ежегодный I основной оплачиваемый отпуск*
- 2. Периоды времени, которые не учитываются при исчислении стажа работы, дающего право на отпуск*
 - 3. Право работника на отпуск за первый год работы*
 - 4. Отпуск за второй и последующие годы работы*

1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, *включаются:*

- время *фактической работы;*
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами *сохранялось место работы* (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время *вынужденного прогула* при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2. *Не включаются в стаж работы,* дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время *отсутствия работника* на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, непрохождение обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, предварительного медицинского осмотра и т. д.);

-
- время *отпусков по уходу за ребенком* до достижения им установленного законом возраста;
 - время предоставляемых по просьбе работника *отпусков без сохранения заработной платы* продолжительностью более 7 календарных дней.
- 3- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. По общему правилу, *право на использование отпуска* за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. Стороны трудового договора могут согласовать возможность предоставления оплачиваемого отпуска работнику и до истечения 6 месяцев.
- На основании ч. 3 ст. 122 ТК РФ *до истечения 6 месяцев* непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника ***должен быть предоставлен:***
- женщинам - *перед отпуском по беременности* и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте *до 18 лет*;
 - работникам, *усыновившим ребенка* (детей) в возрасте до 3 месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
4. *Отпуск за второй и последующие годы работы* может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Вопрос 59* **Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продление, перенесение, отзыв из отпуска**

7. *Общие правила очередности предоставления оплачиваемых отпусков*
2. *Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников *
3. *Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска*
4. *Ограничения на непредоставление ежегодного, оплачиваемого отпуска*
- 5* *Отзыв работника из отпуска*

1. **Очередность** предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с *графиком отпусков*, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Соблюдение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.
2. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый **отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.** По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть *продлен* в случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.
 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск *переносится* на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время

этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала.

В исключительных случаях, когда отпуск работника в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом должно быть получено согласие работника, а отпуск использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4. В соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление:

- ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд;
- ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5« Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В приказе об отзыве работника из отпуска следует указывать время, когда работнику будет предоставлена оставшаяся часть отпуска. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части (одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней). Отказ работника (независимо от причины) выйти на работу до окончания отпуска (досрочно) нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. *Не допускается отзыв* из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопрос 60, Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы

1. *Возможность замены отпуска денежной компенсацией*
2. *Денежная компенсация за неиспользованные отпуска при увольнении работника*
3. *Учет неиспользованного отпуска при увольнении работника*
4. *Права работника в случае предоставления \ в тппуска с последующим увольнением*
- 5.; *Основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы* <

- !• Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена **денежной компенсацией**. Такая замена производится по письменному заявлению работника. *Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).*
2. При увольнении работнику выплачивается денежная *компенсация за все неиспользованные отпуска*. Размер такой компенсации определяется по тем же правилам, что и при подсчете среднего заработка за время отпусков.
 - 3* 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 таком случае днем увольнения также считается последний день отпуска.
 4. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник вправе *отозвать свое заявление об увольнении* до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. По *семейным обстоятельствам* и другим *уважительным* причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен *отпуск без сохранения заработной платы*. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

Вопрос 6 1 . Оплата труда работников

/. Государственные гарантии по оплате труда работников

2. Формы выплаты зарплаты

3 Минимальная заработная плата*

4. Установление заработной платы

1. **Оплата труда** - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

В *систему основных государственных гарантий* по оплате труда работников, установленных ст. 130 ТК РФ, входят:

- величина минимального размера оплаты труда в РФ;

- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы;
- ответственность работодателей;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

2. **Заработная плата** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

По общему правилу, заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте РФ. В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах. Доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть менее 80% от общей суммы заработной платы.

Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и *максимальным размером не ограничивается*. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда недопустима.

3. **Минимальный размер оплаты труда** устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) I разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются:

- доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
 - иные компенсационные и социальные выплаты.
4. Повышение уровня реального содержания заработной платы осуществляется за счет *индексации зарплаты* в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В бюджетных организациях заработная плата индексируется в установленном законодательством порядке, в других организациях порядок индексации предусматривается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законодательством. Определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами. Условия трудового или коллективного договора, ухудшающие положение работника по сравнению с установленными законодательством нормами, признаются недействительными даже когда работник согласен с такими условиями.

Вопрос 62. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

/. Оформление документов, связанных с заработной платой

√Л

2. Место и сроки выплаты заработной платы

3. Удержания из заработной платы

1. При выплате заработной платы работодатель обязан письменно *извещать* каждого работника о *составных частях заработной платы*, причитающейся ему за соответствующий период (обычно 1 календарный месяц), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. *Форма расчетного листка* утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Расчетные листки являются документом, свидетельствующим о размере зарплаты работника. При определенных обстоятельствах они также могут служить доказательством трудового стажа.
2. Заработная плата *выплачивается* работнику, как правило, в месте выполнения им работы *либо перечисляется* на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.
3. Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата должна *выплачиваться не реже чем каждые полмесяца*. День выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем зарплата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Право требования от работодателя начисленной, но не выплаченной заработной платы сохраняется за работником в течение 3 лет со дня возникновения права на ее получение. По истечении 3-летнего срока не полученные работником суммы перечисляются в государственный бюджет.

Вопрос 63. Удержания из заработной платы

- 1. Условия удержания из заработной платы*
- 2. Удержания из заработной платы с целью погашения задолженности*
- 3. Сроци принятия решения об удержании из заработной платы*
- 4. Удержания по случаю излишне выплаченной суммы*
- 5. Ограничения размера удержаний из заработной платы*

1. *Удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя* производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Из заработной платы работников могут производиться *иные удержания*, связанные, например, с исполнением обязательств работника перед государством (штрафы, налоги) или перед третьими лицами (алименты, иные выплаты по исполнительным листам).
2. *Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю* могут производиться:
 - для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
 - погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
 - возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157);
 - при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни *не производятся*, если работник увольняется по следующим основаниям:
 - 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;
 - 2) сокращение численности или штата работников организации;

- 3) состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - 4) смена собственника имущества организации;
 - 5) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - 6) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
 - 7) признание работника полностью нетрудоспособным;
 - 8) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
 - 9) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.
3. Работодатель *вправе принять решение* об удержании из заработной платы работника *не позднее* 1-го месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Данное правило распространяется на случаи, когда удержание производится из заработной платы работника:
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
 - возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
 - при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
4. *Заработная плата, излишне выплаченная работнику* (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:
- счетной ошибки;
 - признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- излишне выплаченной работнику зарплаты в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.
- 5, *Общий размер всех удержаний* при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% зарплаты, причитающейся работнику. *Удержание* из заработной платы по исполнительным документам производится систематически до полного погашения задолженности. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Вопрос 64* Исчисление средней заработной платы. Выплаты работникам в случаях прекращения трудового договора

1. *Правила расчета средней заработной платы*
 2. *Сроки выполнения расчета при увольнении 1 работника'* * *
 3. *Правила выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника*
 4. *Ответственность работодателя* *
- 1) *ЛШ Нарушение сроков выплаты* ; * .
- 5.* Приостановку работы***

- I. Основные правила расчета средней заработной платы сводятся к следующему:
- для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат;

- при любом режиме работы средняя заработная плата работника рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты;
 - средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней);
 - средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски, определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели;
 - в коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.
- 2, При прекращении трудового договора все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, *выплачиваются в день увольнения работника*. Днем увольнения работника является последний день его работы или последний день отпуска, если отпуск предоставлен с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в последний день работы (отпуска) выплатить увольняемому не оспариваемую сумму. По той части причитающейся работнику суммы, которую сторонам трудового договора согласовать не удалось, спор разрешается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.
3. *Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника*, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов лицами, которым по закону могут быть выплачены указанные средства.

4. Работодатель и (или) уполномоченные им его представители, допустившие *задержку выплаты работникам зарплаты* и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, причитающейся работнику, совершенная руководителем предприятия, организации, учреждения независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, *наказывается штрафом* в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1-го до 2 месяцев, либо лишением занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет (ст. 145.1 УК РФ).
5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя письменно, *приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы*. Приостановка работы в таком случае не может рассматриваться в качестве забастовки, основания и порядок проведения которой определяются нормами законодательства о разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов).

Согласно ст. 142 ТК РФ *не допускается приостановка работы:*

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Вопрос 65. Тарифная система оплаты труда. Стимулирующие выплаты

1. *Понятие тарифной системы оплаты труда*
2. *Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов*
3. *Применение стимулирующих выплат*
4. *оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров*

1. Система оплаты труда - это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатом. Трудовое законодательство предусматривает применение *повременной* и *сдельной* систем оплаты труда, в определенных случаях - *премиальной* системы. При повременной оплате труда размер заработка работника зависит от фактически отработанного времени и его тарифной ставки (оклада).

Тарифная система оплаты труда включает в себя:

- тарифные ставки (оклады);
 - тарифную сетку;
 - тарифные коэффициенты.
2. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. *Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работником* производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом Единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Служащие бюджетных отраслей, в том числе технические исполнители, специалисты и руководители, тарифицируются со 2-го по 18-й разряды. В целях стимулирования повышения

квалификации и установления обоснованных соотношений в оплате труда различных категорий работников в ЕТКС предусмотрено нарастание уровней ставок оплаты от более низкого разряда к более высокому, так что общий диапазон 18-разрядной сетки составляет 1 к 10,07.

3. Работодатель вправе устанавливать различные *системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок* с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут предусматриваться также коллективным договором. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.
4. Размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора. *Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров* в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке, определенном Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления (ст. 145 ТК РФ).

Вопрос 66. Оплата труда в особых условиях, при выполнении работ различной квалификации

1. *Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда*
2. *Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями*
3. *Оплата труда работника, выполняющего работы различной квалификации*
4. *Оплата труда работника, совмещающего профессии и исполняющего обязанности временно отсутствующего работника*
5. *Оплата сверхурочных работ*

- 1 • Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в *повышенном размере* по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным, трудовым договорами.
- 2« Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в размерах не ниже установленных законом. Повышение оплаты труда осуществляется путем *введения системы районных коэффициентов*, посредством которых определяется размер увеличения заработной платы в организациях, расположенных в определенных районах РФ. К указанным районам, в частности, относятся районы Дальнего Востока, Восточной Сибири, значительной части Европейского Севера РФ и т. д. Основное назначение районных коэффициентов - компенсировать дополнительные расходы и повышенные затраты труда, связанные с проживанием и выполнением работы в указанных местностях.

3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе *более высокой квалификации*. Когда работы различной квалификации выполняет работник со сдельной оплатой труда, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. Если с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.
4. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится *доплата за совмещение профессий* (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).
5. *Работа*, выполняемая работником *за пределами нормальной продолжительности рабочего времени* (сверхурочная работа), оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Вопрос 67. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время

h Оплата работы, выполненной в выходные и нерабочие праздничные дни

2. Порядок предоставления дополнительного дня отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

3. Особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни отдельным категориям работников : ←

4. Правила оплаты труда в ночное время

1. Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в **двойном размере**:
 - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
 - работникам, получающим *месячный оклад*, - в размере не менее *одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада*, если работа в выходной и нерабочий праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен *другой день отдыха*. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3. *Оплата труда* в выходные и нерабочие праздничные дни *творческих работников* организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

4. Каждый час работы в ночное время оплачивается *в повышенном размере* по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законом. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

Вопрос 68. Оплата труда при невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей), при изготовлении продукции, оказавшейся браком, при освоении новых производств

1. *Оплата труда при невыполнении норм труда*
2. *Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком*
- 3* *Оплата труда в период освоения новых видов ; производств (продукции)*
4. *Оплата времени простоя*

1. При **невыполнении норм труда** (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за *фактически проработанное время или выполненную работу*. Размер такой оплаты не должен быть ниже средней зарплаты работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

В случае невыполнения норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада).

Если нормы труда (должностные обязанности) не выполнены по вине работника, нормируемая часть зарплаты оплачивается в соответствии с объемом выполненной работы. Вина работника может выражаться в умышленном или неосторожном нарушении технических или технологических правил, положений, служебных инструкций, правил внутреннего распорядка. Данное правило не распространяется на работников, за которыми сохраняется средний заработок или тарифная ставка независимо от того, выполняют они установленные нормы труда или нет, например, при переводе работника на другую работу в случае производственной необходимости.

- 2, Согласно ст. 156 ТК РФ **брак не по вине работника** оплачивается наравне с годными изделиями. Производственным браком

считается продукция (изделия, полуфабрикаты, детали, узлы), изготовленная с нарушением или отклонением от установленных стандартов, технических условий и других требований.

Обо всех случаях, когда работник обнаружил, что изготавливаемая им продукция является браком, он обязан сообщить работодателю или его представителю. Если после такого сообщения работодатель распорядился продолжать работу, то дальнейший выпуск бракованной продукции, произошедший не по вине работника, оплачивается наравне с годными изделиями. Ответственность за убытки, связанные с выпуском бракованной продукции, несет работодатель.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Если по вине работника допущен *частичный брак*, то он оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

3. На период освоения нового производства (продукции) коллективным или трудовым договором может быть предусмотрено *сохранение* за работником его *прежней заработной платы*.
4. **Время простоя по вине работодателя**, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника. Поскольку ст. 157 ТК РФ установлена нижняя граница размера оплаты за время простоя, то сумма такой оплаты может быть увеличена по решению работодателя либо исходя из соответствующего условия коллективного договора. *Время простоя по вине работника* не оплачивается.

Если простой произошел по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то он оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада) при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

Вопрос 69. Нормирование труда

1. Государственные гарантии в области нормирования труда

2. Понятие норм труда
3. Типовые нормы труд
4. Пересмотр норм труда
5. Обесценение условия работы для выполнения норм выработки

1. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан не только определить круг обязанностей работника, но и установить *конкретные нормы труда*, по которым будут определяться результаты выполненной им работы. При этом должны учитываться права, которые предоставляются работникам в области нормирования труда.

В соответствии со ст. 159 ТК РФ *работникам гарантируются:*

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
 - применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.
2. Под **нормами труда** понимаются нормы *выработки, времени, обслуживания*, которые устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки представляет собой установленный объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах, тоннах и т. д.), который должен быть выполнен в единицу рабочего времени (рабочая смена, рабочий месяц, рабочий час и т. д.) работником или группой работников (в том числе бригадой) определенной квалификации в конкретных организационно-технических условиях.

Норма времени - это величина затрат рабочего времени (в часах или минутах), установленных для выполнения единицы работы (производственная операция, изготовленное изделие и т. п.) одним работником или группой работников определенной квалификации в конкретных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания - установленный объем работы по обслуживанию работником или группой работников определенного

количества объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т. д.) в единицу времени в конкретных организационно-технических условиях.

Норма численности * это установленное расчетом число работников определенной квалификации для выполнения конкретного объема работ.

3. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться *типовые (межотраслевые, профессиональные \ \ иные) нормы труда*. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК РФ).
4. Локальные нормативные акты, предусматривающие *введение, замену и пересмотр норм труда*, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Нормы труда могут устанавливаться на неопределенный срок или временно. Установленные на неопределенный срок нормы труда действуют до момента их пересмотра или замены в связи с проведением организационно-технических мероприятий. *Временные нормы* могут устанавливаться на определенные периоды времени, связанные с освоением продукции, внедрением техники, технологии, совершенствованием организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. При этом достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

5. Работодатель обязан обеспечить *нормальные условия для выполнения работниками норм выработки*. К таким условиям, в частности, относятся:
 - исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;)

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Перечень обязанностей работодателя в этой сфере должен определяться условиями коллективного или трудового договора. При этом необходимо учитывать специфику деятельности организации, определенные условия труда, климатические условия и т. д.

Вопрос 70. Гарантии и компенсации

/. Понятие гарантий и компенсаций

21 Случаи предоставления гарантий и компенсаций

3. Особенности предоставления гарантий и компенсаций отдельным категориям работников

- !• **Гарантии** - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Обязанность по таким выплатам возлагается на работодателя, в отдельных случаях - на те органы или организации, в интересах которых работник осуществлял определенные действия.

2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т. д.), работникам предоставляются **гарантии и компенсации** в следующих случаях:
 - при направлении в служебные командировки;
 - переезде на работу в другую местность;
 - исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - совмещении работы с обучением;
 - вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- предоставлении ежегодного оплачиваемого *отпуска*;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Данный перечень не является исчерпывающим. Однако включенные в него случаи предоставления гарантий и компенсаций - общие для всех категорий работников.

- 3* При направлении работника в **служебную командировку** ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. *Служебная командировка* - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166 ТК РФ).

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель **обязан возместить работнику**.

- расходы по *переезду работника*, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по *обустройству* на новом месте жительства.

На время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если согласно закону эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности).

Членам комиссий по трудовым спорам (КТС) предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС. При этом таким работникам сохраняется средний заработок. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ, основное требование которой - учет мнения выборного профсоюзного органа при решении вопроса об увольнении члена КТС.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную ак-

кредитацию образовательные учреждения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и т. п.). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при условии, что они впервые получают образование соответствующего уровня (высшее, среднее).

По общему правилу, установленному ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора **в связи с ликвидацией** организации либо **сокращением численности** или **штата** работников организации (пункты 1, 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается *выходное пособие* в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При сокращении численности или штата работников организации *преимущественное право на оставление на работе* предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается *компенсация* за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Если трудовой договор расторгается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам *компенсацию* в размере не ниже 3 средних месячных заработков.

Вопрос 71. Гарантии и компенсации работнику в связи с изменением его здоровья

1. *Гарантии работнику при временной*
д
2. *Гарантии и компенсации при несчастном
случае на производстве и профессиональном
заболевании* J
3. *Гарантии работникам, направляемым
на медицинское обследование*
4. *Гарантии и компенсации работникам, < Иг
сдавшим кровь*

- !• При **временной нетрудоспособности** работодатель выплачивает работнику пособие, представляющее собой *страховое обеспечение* по одному из видов социальных рисков в области обязательного страхования. Его размер исчисляется исходя из фактического заработка работника.
2. При **повреждении здоровья** или в **случае смерти** работника **вследствие несчастного случая** на производстве либо **профессионального заболевания** работнику (его семье) *возмещаются* его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, регламентируется Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.98 (в ред. от 08.02.03) № 125-ФЗ и принимаемыми в соответствии с ним иными законами и нормативными правовыми актами. Например, Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 (в ред. от 08.04.03) № 789 утверждены "Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".
- 3* *На время проведения медицинского обследования* за работниками, обязанными в соответствии с требованиями трудового законодательства проходить такое обследование, сохраняется *средний заработок* по месту работы.

4. Общие правила предоставления *гарантий и компенсаций* работникам *в дни сдачи ими крови и ее компонентов* установлены ст. 186 ТК РФ:
- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования, работник *освобождается от работы*;
 - если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию *другой день отдыха*;
 - в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
 - после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется *дополнительный день отдыха*. По желанию работника этот день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При *безвозмездной сдаче крови* и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его *средний заработок* за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Это правило действует и в случаях, когда кровь и ее компоненты сдаются в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, за которые работнику по его желанию должен предоставляться другой день отдыха. Дополнительные льготы для работников, которые сдают кровь и ее компоненты (например, для лиц, награжденных знаком "Почетный донор России"), предусматриваются Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов" от 09.06.93 № 5142-1 (в ред. от 24.12.02).

Вопрос 72. Дисциплина труда

1. *Понятие дисциплины труда*
2. *Виды поощрений за труд*
3. *Виды дисциплинарных взысканий*
4. *Порядок применения дисциплинарного взыскания*
5. *Снятие дисциплинарного взыскания*

1. **Дисциплина труда** - обязательное для всех работников *подчинение правилам поведения*, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 ТК РФ).
- 2* Работодатель вправе *поощрять* работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии).
3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие **дисциплинарные взыскания**:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только *одно дисциплинарное взыскание*. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не служит препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть применено *не позднее* 1-го месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Не может быть применено дисциплинарное взыскание позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня

его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не получит нового взыскания, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. До истечения года работодатель вправе *снять взыскание* с работника по собственной инициативе просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Дисциплинарные взыскания, снятые с работника, не могут учитываться при решении вопросов об увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Вопрос 73. Ученический договор

/. Понятие ученического договора

2. Содержание ученического договора 11

*3: Форма и срок действия ученического договора *

4. Организационные формы ученичества

5. Время и оплата ученичества

1. **Ученический договор** с лицом, ищущим работу, относится к *гражданско-правовым договорам* и регулируется нормами гражданского законодательства. Ученический договор с работником организации является дополнительным к трудовому договору.

Работодатель вправе заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на *профессиональное обучение*, а с работником организации - ученический договор на *переобучение без отрыва* от работы.

2. Ученический договор должен *содержать*:

- наименование сторон;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества и иные условия.

3. Ученический договор заключается в *письменной форме* в 2 экземплярах на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Один экземпляр договора вручается работнику, направляемому на обучение. *Действует* ученический договор со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Действие ученического договора *продлевается* на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях.
4. Ученичество организуется в **форме индивидуального, бригадного, курсового** обучения и в иных формах.
5. **Время' ученичества** в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие обучение в организации, могут освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени. В период ученичества ученикам выплачивается *стипендия*. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, *оплачивается* по установленным расценкам.

Вопрос 74. Охрана труда

1. *Понятие охраны труда* • • • • - .
- 2.. *Сущность нормативных требований охраны , труда* *
- 3* *Сфера действия требований охраны труда*
- ""4. *Служба охраны труда в организации'*ХАХХ'ГЛ
5. *Права работника в области охраны . . • • , и безопасности труда , ,, i ! . ; ,,L; l . I.*

1. **Охрана труда** - это система *сохранения жизни и здоровья* работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя *правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные*^ иные мероприятия.
2. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются *правила, процедуры и критерии*, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Поря-

док разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра, устанавливаются Правительством РФ.

- 3. Требования охраны труда обязательны** для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:
- при *проектировании, строительстве* (реконструкции) и *эксплуатации* объектов;
 - *конструировании* машин, механизмов и другого оборудования;
 - *разработке* технологических процессов;
 - *организации производства и труда*.
4. В каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается *служба охраны труда* или вводится *должность специалиста по охране труда*, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. В организации численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимает работодатель. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.
5. Каждый **работник имеет право:**
- на *рабочее место*, соответствующее требованиям охраны труда;
 - обязательное социальное *страхование от несчастных случаев* на производстве и профессиональных заболеваний;
 - получение *достоверной информации* об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;
 - *отказ* от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
 - обеспечение *средствами индивидуальной и коллективной защиты* за счет средств работодателя;
 - другие права.

Вопрос 75. Несчастные случаи на производстве

*1. Несчастные случаи на производстве;,
подлежащие расследованию*

*2. Работники, подлежащие обязательному
страхованию от несчастных случаев*

*3. Общие правила расследования несчастных
случаев на производстве*

*Ж- Расследование и учет групповых
несчастных случаев*

5. Сроки расследования

1. Расследуются и подлежат учету в качестве **несчастных случаев на производстве**: травма; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся; телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, - повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, **если они произошли**:
 - в течение *рабочего времени* на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при *следовании к месту работы* или *с работы* на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;
 - *следовании к месту служебной командировки* и обратно;
 - следовании на транспортном средстве в *качестве сменщика* во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и др.);

- работе *вахтовым методом* во время *междусменного* отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
 - привлечении работника к участию в *ликвидации последствий* катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
 - осуществлении *действий*, не входящих в трудовые обязанности работника, но *совершаемых в интересах работодателя* (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.
- 2. Расследованию и учету подлежат** несчастные случаи на производстве, происшедшие:
- с работниками, выполняющими *работу по трудовому договору*,
 - студентами и учащимися, проходящими *производственную практику* в организациях;
 - лицами, *осужденными к лишению свободы* и привлекаемыми к труду администрацией организации;
 - другими лицами, *участвующими в производственной деятельности* организации или индивидуального предпринимателя.
- 3. Дая расследования** работодатель создает *комиссию (не менее 3 человек)*. В нее входят специалист по охране труда или лицо, назначенное работодателем ответственным; представители работодателя, профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа; уполномоченный по охране труда. *Возглавляет* комиссию работодатель или уполномоченный им представитель. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.
- Несчастный случай на производстве, происшедший с работниками других организаций, по различным причинам выполняющим работы на данном предприятии, расследуется и учитывается на том предприятии, которое отвечает за проведение работ.
- 4. Групповым несчастным случаем** признается такой, в результате которого пострадали 2 работника или более. Для расследования группового, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного са-

моуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

При *крупных авариях* с числом погибших 15 человек и более расследование проводит комиссия, состав которой утверждает Правительство РФ.

5. На расследование обстоятельств и причин простого несчастного случая на производстве, комиссии *отводится* 3 дня; на расследование группового, тяжелого и несчастного случая со смертельным исходом - 15 дней. Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1-го месяца со дня поступления заявления.

Вопрос 76. Материальная ответственность работодателя

1. - Условия наступления материальной

1. ответственности
2. Возмещение работнику неполученного заработка
3. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника
4. Денежная компенсация работнику за задержку выплаты зарплаты.....

1. **Материальная ответственность** стороны трудового договора наступает за *ущерб, причиненный ею другой стороне* договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора *обязана, доказать* размер причиненного ей ущерба.
2. 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;
 - других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.
3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб *в полном объеме*. **Размер ущерба** исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.
 4. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить причитающиеся работнику средства с уплатой процентов (*денежной компенсации*) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Вопрос 77. Материальная ответственность работника

"*-/ *Общие правила возмещения ущерба* f 4 | j ff f t
 "2. *Обстоятельства, исключющие 1* П4
 f * *материальную ответственность работника* *
 - *Щ Правоработодателя отказатья* ~

ш. материальной ответственности

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему *прямой действительный ущерб*. При этом неполученные доходы (упущенная выгода) с работника не взыскиваются (ст. 238 ТК РФ).

Прямой действительный ущерб - это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Во всех случаях возмещения ущерба, причиненного работодателю, обязательным условием возложения на работника материальной ответственности является наличие вины работника.

2. Материальная ответственность работника исключается в следующих случаях:

- возникновение ущерба вследствие *непреодолимой силы*, *нормального хозяйственного риска*, *крайней необходимости* или *необходимой обороны*;
 - неисполнение работодателем *обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества*, вверенного работнику.
3. Предъявление требований о возмещении ущерба - право, а не обязанность потерпевшего лица. Потому работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично *отказаться* от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).
4. Ущерб возмещается *в полном объеме*, если федеральными законами не предусмотрен другой порядок возмещения. В соответствии с трудовым законодательством пределы материальной ответственности работника ограничиваются средним месячным заработком, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Вопрос 78. Полная материальная ответственность

1. **Понятие полной материальной ответственности** ~ ~ <— ^ *
2. **Возложение полной материальной ответственности на лиц, не достигших 18 лет** 1Г\
- * **Случаи возложения на работника полной материальной ответственности** „ ^
4. **Письменный договор о полной материальной ответственности** Jjltr

1, Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере. Ограничение предела материальной ответственности работ-

ника (в размере среднего месячного заработка) не применяется. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2. **Работники в возрасте до 18 лет** несут **полную материальную ответственность** только в следующих случаях:
 - за умышленное причинение ущерба;
 - ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.
3. Статьей 243 ТК РФ предусмотрен *перечень случаев полной материальной ответственности*. Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
 - когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - *недостачи ценностей*, вверенных ему на основании специального *письменного договора* или полученных им по *разовому документу*;
 - *умышленного* причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии *алкогольного, наркотического или токсического опьянения*;
 - причинения ущерба в результате *преступных действий* работника, установленных приговором суда;
 - причинения ущерба в результате *административного проступка*, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
 - *разглашения сведений*, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - причинения ущерба *не при исполнении* работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером.

- 4. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности** заключаются с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Такой договор является дополнением к трудовому договору. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, который устанавливает Правительство РФ. Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности утверждены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85.

Вопрос 79. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

/ . Случаи коллективной (бригадной)

1 *материальной ответственности* \ I [[1]

2. *Договор о коллективной (бригадной)*

\ \ *материальной ответственности*

3. *Определение степени вины каждого члена ; / ~
Коллектива (бригады) при возмещении ущерба*

- 1. Коллективная (бригадная) материальная ответственность** может вводиться при *совместном выполнении* работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда *невозможно разграничить* ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.
- 2. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности** за причинение ущерба *заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады)*. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

3. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяет суд.

Вопрос 80. Размер причиненного ущерба

1. \ *Правило определения размера причиненного ущерба*
2. *Комиссия для определения размера ущерба*
3. * *Обязательное условие для предъявления претензий работодателем*
4. *Правила взыскания ущерба*
5. *Добровольное возмещение ущерба*
6. *Особенности возмещения работником ущерба *
*..[\ причиненного работодателю . * . !"• '*

1. **Размер ущерба**, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по *фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен*, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В случае выявления недостачи ценностей материально ответственным лицом при осуществлении учета (самоучета) сам факт нехватки не служит основанием для взыскания с работника каких-либо сумм, поскольку в данной ситуации материально ответственный работник вправе потребовать проведения инвентаризации, а работодатель обязан назначить ее. *Инвентаризация* проводится также в плановом порядке.

2. До решения о возмещении ущерба работниками *работодатель обязан провести проверку*, в ходе которой устанавливается размер причиненного ущерба и причины его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов. По результатам работы комиссии составляется соответствующий документ (акт о проведении инвентаризации, акт бухгалтерской ревизии, экспертное заключение и т. д.), на основании которого работодатель определяет размер ущерба, причиненного по вине работника, с учетом сопутствующих обстоятельств (например, ущерба, нанесенного третьим лицам).

3. При определении размера причиненного ущерба работодатель должен учитывать *обстоятельства, указанные виновным работником в объяснительной записке*, истребование которой в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным (ст. 247 ТК РФ). Если работник отказывается представить работодателю письменное объяснение по поводу причинения ущерба, его отказ должен быть зафиксирован документально.
4. **Сумма** причиненного ущерба, *не превышающая среднего месячного заработка*, взыскивается с виновного работника по распоряжению работодателя, которое может быть сделано не позднее 1-го месяца со дня окончательного установления размера ущерба. В общем случае месячный срок исчисляется со дня утверждения результатов работы комиссии (акта ревизии, инвентаризации и т. д.). Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а его сумма, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке.
- 5» Виновный в причинении ущерба работодателю работник может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон допускается *возмещение ущерба с рассрочкой платежа*. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.
6. С согласия работодателя работник может *передать* ему для возмещения причиненного ущерба *равноценное имущество или исправить поврежденное имущество*. При этом факт такого согласия и передачи (исправления) имущества требуется оформить соответствующим документом. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Вопрос 81. Особенности регулирования труда. Труд женщин

1. *Понятие особенностей регулирования труда*
2. *Ограничения применения труда женщин*
3. *Обеспечение условий труда беременным
Женщинам*
4. *ргШуска по уходу за ребенком и перерывы
для кормления ребенка*

- 1« **Особенности регулирования** труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству и др.) дополнительные правила.
- 2* *Ограничивается* применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. *Запрещается* применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 10 кг, а подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг).
- 3, Законодательством предоставляются *дополнительные права беременным женщинам* в части обеспечения им надлежащих условий работы, отвечающих их физиологическим особенностям и состоянию здоровья. Согласно ст. 254 **ТК РФ беременным женщинам должны быть обеспечены** следующие условия:
- в соответствии с медицинским заключением и по личному заявлению беременным женщинам *снижаются нормы* выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
 - до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она освобождается от работы с *сохранением среднего заработка* за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении 2 или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

4. По заявлению женщины ей предоставляется *отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет*. Такой отпуск может быть использован полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении 2 и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные *перерывы для кормления ребенка (детей)* не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины 2 и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1-го часа.

Вопрос 82. Дополнительные гарантии беременным женщинам и работникам, имеющим детей

- /. Ограничения на привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к определенным видам работ*
- 2.\ Гарантий женщинам при установлении очередности ежегодных оплачиваемых отпусков \ ; . : > : . , >*
- 3: Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора*
- 4* Гарантии лицам, осуществляющим уход
1 за детьми-инвалидами]*
- 5. Гарантии лицам, воспитывающим'
детей без матери ~ ^ .*

1. *Запрещаются* направление в служебные командировки, привлечение к *сверхурочной* работе, работе в *ночное время*, *выходные* и *нерабочие праздничные* дни беременных женщин. Аналогичные *гарантии распространяются* на женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Однако по их письменному согласию и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями, они могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим *правом отказаться* от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
2. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется *ежегодный оплачиваемый отпуск* независимо от стажа работы в данной организации. При отсутствии указанного заявления работодатель не вправе по своей инициативе приурочивать ежегодный оплачиваемый отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам. В случае совпадения ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предос-

тавлен после окончания послеродового отпуска или перенесен на другой срок по желанию женщины.

3. **Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя с беременными женщинами *не допускается*, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, *имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими* матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. *Исключение* составляют случаи, когда трудовой договор расторгается по следующим основаниям:

- *ликвидация* организации либо *прекращение деятельности* работодателем - физическим лицом;
 - *состояние здоровья* в соответствии с медицинским заключением;
 - *неоднократное неисполнение* работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - *однократное грубое нарушение* работником трудовых обязанностей;
 - *совершение виновных действий* работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для *утраты доверия* к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, *аморального проступка*, несовместимого с продолжением данной работы;
 - *однократное грубое нарушение* руководителем организации (фи^лнала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представление работником работодателю *подложных документов* \и\ заведомо *ложных сведений* при заключении трудового договора.
4. Работники, имеющие **детей-инвалидов или инвалидов с детства** до достижения ими возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии

с медицинским заключением, могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни *только с их письменного согласия.*

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются *4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц*, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению / *дополнительный выходной день в месяц* без сохранения заработной платы.

5. Работнику, **имеющему 2 или более детей** в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, **одиноким матери**, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, **отцу**, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться *ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы* в удобное для них время. Продолжительность такого отпуска составляет до 14 календарных дней. **На отцов**, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, **распространяются гарантии и льготы**, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в том числе:
- ограничение работы в *ночное время и сверхурочных работ*;
 - недопустимость привлечения к работам в *выходные и нерабочие праздничные дни*;
 - *запрет на направление в служебные командировки*';
- *< право на *дополнительные отпуска*, установление *льготных режимов труда*;
- другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

Вопрос 83* Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет

***** Ограничение на применение труда лиц до 18 лет на определенных работах*

- 2. Перечень работ, на которых запрещается использование труда работников в возрасте до 18 лет*
- 3. Обязательные предварительные и ежегодные медицинские осмотры*
- 4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск*
- 5. Дополнительные гарантии работникам в 18 возрасте до 18 лет*

- 1 • Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет** на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, Табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

- 2. Перечень работ**, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также *предельные нормы тяжестей*, утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 10 Федерального закона "Об основах охраны труда в РФ" от 17.07.99 (в ред. от 10.01.03) № 181-ФЗ Правительство РФ своим Постановлением от 25.02.2000 № 163 (в ред. от 20.06.2001) утвердило перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лица моложе 18 лет.

- 3. Лица в возрасте до 18 лет** принимаются на работу только после *предварительного обязательного медицинского осмотра*. В дальнейшем до достижения возраста 18 лет такие лица ежегодно должны проходить обязательный медицинский осмотр за счет средств работодателя.

4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в удобное для них время. Продолжительность их отпуска составляет 31 календарный день.
- 5* Работников в возрасте до 18 лет *запрещается* направлять в *служебные командировки*, привлекать к *сверхурочной работе*, работе в *ночное время*, в *выходные* и нерабочие *праздничные* дни. Исключение составляют творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. *Пониженные нормы выработки* для таких работников, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений, могут устанавливаться в случаях и порядке, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет

)] выплачивается с учетом сокращенной продолжительности ра-
-у • боты. При полной продолжительности ежедневной работы ра-
? бодатель за счет собственных средств может производить им
и *доплаты* до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий.

U

Э!
-л
о!

Вопрос 84* Регулирование труда руководителей организаций

Is **Определение руководителя организации**

2. **Права и обязанности руководителя организации**

Ю **Заключение трудового договора с руководителем организации**

1

¥. **Работа руководителя организации по совместительству**

5. **Расторжение договора с руководителем организации**

1. **Руководитель организации** - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.
2. **Права и обязанности руководителя организации** в области трудовых отношений определяются ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.
- 3* Трудовой договор с руководителем организации заключается на *срок, установленный учредительными документами организации* или соглашением сторон. Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и т. д.).
4. Руководитель организации может занимать *оплачиваемые должности в других организациях* только с разрешения уполномоченного органа юридического лица или собственника имущества организации либо уполномоченного собственником лица (органа), Руководитель организации *не может входить в состав органов*, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Аналогичное правило введено Федеральным законом "Об акционерных обществах" от 26.12.95 № 208-ФЗ (в ред. от 27.02.03). Согласно ст. 69 Закона совмещение лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества (директором, генеральным директором), и членами

коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества.

5. Кроме общих оснований прекращения трудового договора, установленных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, *трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут* по следующим основаниям, установленным ст. 278 ТК РФ:
- в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
 - в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора;
 - по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение трудового договора. Ее размер определяется трудовым договором.

Руководитель организации вправе досрочно расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе. Для этого ему необходимо предупредить о своем намерении работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц.

Вопрос 85* Работа по совместительству

/. *Общеправда работцц Щ Совместительству*

2. *Допустимая продолжительность рабочего времени (смены)*

4. *Оплата труда*

5. *Предоставление отпуска*

1. При выполнении *работы по совместительству* должны соблюдаться следующие *правила*:
 - заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом;
 - работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях,
 - в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством;
 - особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Не допускается работа по совместительству: „

 - лиц в возрасте до 18 лет;
 - на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
 - в других случаях, установленных федеральными законами.
- 2* *Продолжительность рабочего времени*, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Если работник работает по совместительству у нескольких работодателей, то *суммарная продолжительность* его рабочего времени не должна превышать указанных пределов.
3. Работник вправе работать по совместительству как в организации, по месту основной работы, так и у другого работодателя (внутреннее и внешнее совместительство). При *внутреннем совместительстве* работа осуществляется на основании другого

трудового договора в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Отдельным категориям работников разрешается работать по внутреннему совместительству на той же должности. Заключение трудового договора на условиях *внешнего совместительства* осуществляется в общем порядке, предусмотренном для заключения трудовых договоров, с учетом ограничений, установленных законодательством для работы по совместительству.

После заключения трудового договора работник-совместитель приобретает все права на гарантии и льготы, которыми пользуются работники данной организации, с учетом отработанного им времени.

4. Труд лиц, работающих по совместительству, оплачивается *пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки* либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, труд оплачивается с учетом этих *коэффициентов и надбавок*.
5. Работающим по совместительству лицам *ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе*. Если на работе по совместительству работник не^н отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Когда на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по^{•\} просьбе работника предоставляет ему *отпуск без сохранения заработной платы* соответствующей продолжительности.

Вопрос 86* Регулирование труда сезонных работников и лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев

/; *Понятие сезонных работ*

2. *Заключение и расторжение трудового договора с сезонными работниками*

3У *Особенности трудовых отношений при заключении трудового договора до 2 месяцев*

4: *Особенности расторжения срочного трудового договора на срок до 2 месяцев*

1. **Сезонными** признаются работы, которые в силу *климатических* и иных *природных* условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев. Перечень сезонных работ утверждаются Правительством РФ.
- 2« Трудовой договор на выполнение сезонных работ заключается по общим правилам с учетом следующих **особенностей**:
 - условие о сезонном характере работы должно быть *указано в трудовом договоре* (в приказе о приеме на работу фиксируется, что работник принимается на сезонную работу, и указывается срок действия договора);
 - при приеме работников на сезонные работы *испытание не может превышать 2 недели*;
 - работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются *оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы*.

Особенности расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах:

 - работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о *досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня*;
 - работодатель обязан *предупредить* работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку *не менее чем за 7 календарных дней*;

- при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации *выходное пособие* выплачивается *в размере 2-недельного среднего заработка*.
3. **Особенности регулирования** труда работников, заключивших *трудовой договор на срок до 2 лет*, состоят в следующем:
- при приеме на работу на срок до 2 месяцев *испытание* работникам *не устанавливается*;
 - работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере;
 - работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются *оплачиваемые отпуска* или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.
4. Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан в письменной форме *предупредить* работодателя за 3 календарных дня *о досрочном расторжении трудового договора*. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, *о предстоящем увольнении* в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за 3 календарных дня. *Выходное пособие* при увольнении работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, *не выплачивается*, если иное не установлено законодательством или договором.

Вопрос 87. Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом

1. *Понятие вахтового метода работы*
2. *Ограничения на работу вахтовым методом* 1
3. *продолжительность вахты* \
4. *Периоды времени, которые засчитываются в учетный период рабочего времени*
5. *Учет времени переработки.* 4
Оплата дней отдыха
6. ***Гарантии и компенсации работникам у выполняющим работы вахтовым методом***

- !• **Вахтовый метод** - это особая форма осуществления трудового процесса *вне места постоянного проживания* работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Использование такого метода работы обусловлено сокращением сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. В период нахождения на объекте производства работ вахтовики проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках.
- 2, К работам, выполняемым вахтовым методом, **не могут привлекаться:**
- работники в возрасте до 18 лет;
 - беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
 - лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.
- 3* *Вахтой* считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать 1-го месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации может увеличить продолжительность вахты до 3 месяцев.
- При вахтовом методе работы устанавливается *суммированный учет рабочего времени* за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год. При этом работода-

тель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

4. **Учетный период** охватывает все *рабочее время, время в пути* от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также *время отдыха*, приходящееся на данный календарный отрезок времени.
5. **Рабочее время и время отдыха** в пределах учетного периода регламентируются *графиком работы на вахте*, который доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие. Графиком предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада).
6. За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, работникам, выполняющим работы вахтовым методом, выплачивается взамен суточных *надбавка за вахтовый метод работы*. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:
 - устанавливается *районный коэффициент* и выплачиваются *процентные надбавки* к заработной плате;
 - предоставляется *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:
 - а) в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
 - ^s б) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Вопрос 88. Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

1. Заключение трудового договора

: работодателем - физическим лицом*

2. Особенности трудовых отношений между работником и работодателем -

! физическим лицом

м. J

3. Разрешение трудовых споров.

Прекращение трудового договора

1. При заключении трудового договора с **работодателем - физическим лицом** работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

- оформить *трудовой договор* с работником в письменной форме и *зарегистрировать* этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
 - уплачивать *страховые взносы* и другие *обязательные платежи* в соответствии с федеральными законами;
 - оформлять *страховые свидетельства* государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.
2. По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. *Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков* определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ (нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней).

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

3. **Прекращение трудового договора**, заключенного работником с работодателем - физическим лицом, осуществляется по тем же основаниям и в том же порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Кроме того, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

Вопрос 89. Регулирование труда надомников

/. *Определение надомников*

2. *Особенности труда надомников*

ф./ *Расторжение трудового договора с надомниками*

1. **Надомниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы *на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов*, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.
 2. **Отдельные виды надомных работ** в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии могут допускаться только *с разрешения пожарной и санитарной инспекций*. Кроме того, работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
- й В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается *компенсация за их износ*. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.
- . Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продук-

цию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными ТК РФ.

3. **Расторжение трудового договора** с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Вопрос 90. Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

/. Особенности заключения трудового договора

2. Гарантии и компенсации работающим

• *в районах Крайнего Севера* • •

Ж *Дополнительные гарантии работающим* \ *И*
в районах Крайнего Севера

4. *Предоставление и соединение отпусков*

5. *Отпуск для сопровождения ребенка* ЛЖТ1 • t П

6. *Оплата стоимости проезда и компенсация* ;

• *расходов по переезду* . * \ * У : \ \ \ * У

!• Трудовой договор с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, может быть подписан при наличии у них *медицинского заключения об отсутствии противопоказаний* для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324 ТК РФ). Такое условие распространяется только на вновь прибывших работников.

2. Основные **гарантии и компенсации** работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- труд *в районах Крайнего Севера* и приравненных к ним местностях оплачивается с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате;
- размер *районного коэффициента* к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются федеральным законом;
- лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается *процентная надбавка* к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях;

- порядок *установления и исчисления трудового стажа*, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом.

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства (но не свыше 6 месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия. Месячное выходное пособие и сохраняемая средняя заработная плата выплачиваются работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

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

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если *меньшая продолжительность рабочей недели* не предусмотрена для них федеральными законами. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4. **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** (24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера, 16 - работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) предоставляется работникам по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя. *Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска* определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.
5. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему *ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть* (и менее 14 календарных дней) *для сопровождения ребенка* в возрасте до 18 лет, поступающего

в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз для каждого ребенка.

6. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на *оплачиваемый* один раз в 2 года (за счет средств работодателя) *проезд к Месту использования отпуска в пределах территории России и обратно* любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Стоимость проезда работника личным транспортом оплачивается по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов России, за счет средств работодателя предоставляются следующие **гарантии и компенсации**:

- *единовременное пособие* в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- *оплата стоимости проезда* работника и членов его семьи в пределах территории России по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- *оплачиваемый отпуск* продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом, предоставляются работнику только *по основному месту работы*.

Вопрос 91. Регулирование труда работников транспорта

1. Особенности приема на работу; связанную с движением транспортных средств
2. Продолжительность рабочего времени j и времени отдыха работников ;
3. Дополнительные гарантии работникам транспорта

- t. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти *профессиональный отбор и профессиональную подготовку* в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, осуществляется после обязательного предварительного медицинского осмотра.
2. Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, *не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени* по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 329 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются *федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта*. Например, особенности трудовых отношений работников организаций железнодорожного транспорта регламентируются также Федеральным законом "О федеральном железнодорожном транспорте" от 25.08.95 (в ред. от 10.01.03) № 153-ФЗ.

3. Кроме предусмотренных трудовым законодательством общих льгот и гарантий для участников трудовых отношений, работникам, принятым на работу, связанную с движением транспортных средств, предоставляются **дополнительные льготы и гарантии**. Например, работникам предприятий и учреждений

железнодорожного транспорта предоставляется право на бесплатный проезд на железнодорожном транспорте, определенные гарантии в области медицинского обслуживания и другие льготы.

Вопрос 92. Регулирование труда педагогических работников

1. *Ограничения допуска к педагогической деятельности*
2. *Заключение и расторжение трудового договора с педагогическими работниками*
3. *Замещение должностей научно-педагогических работников в вузах*
4. *Продолжительность рабочего времени*
 - *педагогических работников и учебная нагрузка*
5. *Отпуск педагогических работников* < * < >

1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

Не допускаются к педагогической деятельности:

- лица, которым эта деятельность *запрещена приговором суда* или по *медицинским показаниям*,
- лица, которые имели *судимость* за определенные преступления.

Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами.

2. Трудовой договор с педагогическими работниками заключается в соответствии с главой 10 ТК РФ и федеральными законами, другими нормативными правовыми актами, например Законом РФ "Об образовании" от 10.07.92 № 3266-1 (в ред. от 07.07.03). Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- *повторное* в течение одного года *грубое нарушение устава* образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с *физическим и (или) психическим насилием* над личностью обучающегося, воспитанника;
- *достижение* ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования *возраста 65 лет*.

3. При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует *конкурсный отбор*. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Должности декана факультета и заведующего кафедрой вуза являются выборными. Порядок выборов на данные должности определяется уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных вузах должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

¹ Проректоры принимаются на работу по *срочному трудовому договору*. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с вузом, совпадает со сроком окончания полномочий ректора. По представлению ученого совета вуза, учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет. По представлению ученого совета вуза ректор вправе продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет.

4* Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений - не более 36 часов в неделю.

¹ Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

5. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется *ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск*, продолжительность которого определяет Правительство РФ. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогические работники образовательного учреждения имеют право на *длительный отпуск сроком до 1-го года*. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1-го года, утверждено приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 № 3570.

Вопрос 93. Регулирование труда работников дипломатических и консульских учреждений РФ, представительств за границей

1. Особенности заключения трудового договора
2. Условия труда работников; М
- 4? Г. Гарантии и компенсации данным категориям! | I
работников
4. Прекращение работы в представительствах РФ за границей

- !• С работником, направляемым на **работу в представительство РФ за границей**, заключается трудовой договор на срок до 3 лет. По окончании этого срока трудовой договор может быть *перезаключен* на новый срок. При направлении на работу в представительство РФ за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении РФ, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена *прежняя или равноценная работа (должность)*, а при ее отсутствии с согласия работника - другая работа (должность).
2. **Условия труда** работников, направляемых на работу в представительства РФ за границей, определяются трудовыми договорами, которые не могут ухудшать их положение по сравнению с ТК РФ (ст. 339 ТК РФ).

3. Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников, направляемых на работу в представительства РФ за границей, устанавливаются Правительством РФ. При этом учитываются климатические и иные условия в стране пребывания.

4. *Прекращение работы в представительстве РФ за границей* производится в связи с истечением срока, установленного:

- при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением РФ;
- заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве РФ за границей может быть *прекращена досрочно* в случаях:

- возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;
- временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 2 месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

При прекращении работы в представительстве РФ за границей по одному из указанных оснований увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения РФ, производится по п. 2 ст. 77 ТК РФ (*истечение срока трудового договора*).

Вопрос 94. Регулирование труда работников религиозных организаций

Щ X^ррбнь1\труьотгод^

- ..2.1 Особенности заключения и расторжения трудового договора с религиозной организацией*
- 3. Режим рабочего времени работника религиозной организации*
- 4. Материальная ответственность работника*
- 5. Порядок рассмотрения трудовых споров*

1. В качестве *работодателя* по трудовому договору выступает **религиозная организация**, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме. *Работником* признается лицо, достигшее 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации. Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом *особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации*. Данные установления не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным федеральным законам.
2. Согласно ст. 24 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" от 26.09.97 № 125-ФЗ (в ред. от 21.07.02) религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры с работниками. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок (ст. 344 ТК РФ) **В трудовой договор включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя. При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней до их введения.**

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работ-

никам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

- 3« **Режим** рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.
4. С работником религиозной организации может быть заключен **договор о полной** материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации. Перечень должностей определяет религиозная организация.
5. **Индивидуальные трудовые споры**, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в судебном порядке.

Вопрос 95. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. *Регулирование труда лиц, работающих* -}+,
Т; *кцШШЩШЩШШжсешГых Сил РФ* ~Ц
- **р** *иков, проходящих альтернативную гражданскую службу* **б!** *!"*
 - **Щ** *Особенности регулирования труда медицинских работников*
 - 3. *Регулирование тру*^творческих работников^
СМi, организаций кинематографии, театрсЩ

і Трудовое законодательство распространяется на работников, заключивших трудовой договор о работе *в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях* высшего и среднего профессионального образования, иных организациях ВС РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, а также на работников^ *проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.*

? При этом учитываются особенности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Для таких работников устанавливаются *особые условия оплаты труда, дополнительные льготы и преимущества* в соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, с которыми работники заключили договор или в которых проходят службу.

- 2, Для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ. Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.
3. На **творческих работников** средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Вопрос 96. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

- /.* **Основные способы защиты трудовых прав**
 ^XX^рганизации, **осушвляющие** Г I J
 государственный контроль и надзор |
 \ за соблюдением и исполнением трудового
 законодательства
 3. **Внутриведомственный государственный** •
надзор
 4. **Федеральная инспекция труда** > • ^
 5. **Порядок инспектирования организаций** M j j

1. **Основные способы защиты** трудовых прав и законных интере^
 сов работников:
 • государственный надзор и контроль за соблюдением трудовогоБ^
 законодательства;
 • защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
 • самозащита работниками трудовых прав.
2. Во всех организациях на территории России государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют **органы федеральной инспекции труда**.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с *органами федеральной инспекции труда* осуществляют специально уполномоченные органы - *федеральные надзоры*.

Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. **Внутриведомственный государственный контроль** за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.
4. **Федеральная инспекция** труда - это единая *централизованная система государственных органов*, осуществляющих на территории России надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством РФ. В настоящее время действует Положение о федеральной инспекции труда, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 (в ред. от 08.01.03) № 78. Руководит деятельностью федеральной инспекции труда Главный государственный инспектор труда РФ (назначается и освобождается от должности Правительством РФ).

Основные задачи органов федеральной инспекции труда:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов (ст. 355 ТК РФ).

- 5, При **инспекционной проверке** государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление нанесет ущерб эффективности контроля. Организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел. Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с **особым порядком их проведения**, который предусматривает:
- доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
 - проведение проверок в назначенное время;
 - ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Вопрос 97. Государственный надзор в отдельных отраслях

1. Государственный надзор в промышленности

2. Государственный энергетический надзор

3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

4. Государственный надзор за ядерной - < и радиационной безопасностью

- \. **Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности** и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами горного и промышленного надзора в РФ (Федеральным горным и промышленным надзором России - Госгортехнадзором). Госгортехнадзор вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

-
2. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических теплоиспользующих установок, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в России (Государственным энергетическим надзором РФ). При проведении мероприятий работники Госэнергонадзора независимы и подчиняются только закону.
3. **Специальный орган**, ведающий вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в РФ (Государственная санитарно-эпидемиологическая служба РФ) осуществляет *государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил*. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 санитарно-эпидемиологическая служба РФ представляет собой единую федеральную централизованную систему органов и учреждений. При осуществлении надзора работники службы независимы и подчиняются только закону.
4. *Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности* возложен на специальный орган, ведающий вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в РФ (Федеральный надзор России По ядерной и радиационной безопасности - Госатомнадзор России). Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях. При осуществлении надзора сотрудники Госатомнадзора независимы и подчиняются только закону.

Вопрос 98. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав

1. *Права профсоюзов в области контроля за соблюдением трудового законодательства*
2. *Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица труда*
3. *Ответ работодателя на требования об устранении замечаний*
4. *Согласование с выборным профсоюзным органом увольнения работника по инициативе работодателя* \ 1 I
5. *Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа ф самозащиты трудовых прав > *

- ! • **Профессиональные союзы** вправе осуществлять *контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений работодатели обязаны сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать *правовые и технические инспекции труда профсоюзов*.

2. **Профсоюзные инспекторы труда** вправе беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. *Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов* имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и

вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

- 3, В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений *работодатели обязаны* сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
4. При принятии решения о **возможном расторжении трудового договора** с работником - членом профессионального союза (по таким основаниям, как сокращение численности или штата работников организации, недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа и копии документов, служащих основанием для принятия такого решения. В течение 7 рабочих дней *выборный профсоюзный орган рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение* в письменной форме. Мнение, не представленное в указанный срок, или немотивированное мнение работодатель не учитывает.
- 5» {Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации *членские профсоюзные взносы* из зарплаты работников. Труд руководителя выборного профсоюзного органа организации может оплачиваться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

6. В целях **самозащиты** своих *трудовых прав* работник может отказать от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Исключения составляют случаи, предусмотренные федеральными законами. На время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами. Работодатель, его представители не вправе препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

Вопрос 99. Индивидуальные трудовые споры

- /. *Понятие индивидуального трудового спора* .
 2. *Органы по рассмотрению трудовых споров* . ! /
 3. *Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС*
- И– *Исполнение и обжалование решения КТ* <5_x | j U

1. Статьей 37 Конституции РФ признается *право гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры* с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ *индивидуальным трудовым спором* признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются *комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами*. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. *Представители работников* в КТС избираются общим

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

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. *Председатель и секретарь комиссии по трудовым спорам* избираются из состава комиссии.

3. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС в том случае, если работник не смог самостоятельно или с участием своего представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропущенный по уважительным причинам срок КТС может восстановить и разрешить спор по существу в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. *Спор рассматривается в присутствии работника или уполномоченного им представителя.* Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае второй неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

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

- 4« **Решение комиссии** по трудовым спорам *подлежит исполнению* в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии в срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся *исполнительным документом*. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее

3-месячного 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 суде в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Вопрос ТОО. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

/. *Обжалование решения КТС в суде*

2. *Сроки обращения в суд*

3. *Особенности оплаты пошлин и судебных расходов*

4. *Решений по трудовым спорам об увольнении, переводе на другую работу*

5. *Удовлетворение денежных требований работников*

6. *Ограничение обратного взыскания выплаченных работнику сумм*

| | *

1. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры *по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза*, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением **КТС** либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также *по заявлению прокурора*, если решение **КТС** не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

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;
- *работодателя* - о *возмещении работником вреда*, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Кроме того, *непосредственно в судах* рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об *отказе* в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у *работодателей - физических лиц*;
- лиц, считающих, что они подверглись *дискриминации*.

2* **Право обращения в суд** за разрешением индивидуального трудового спора сохраняется за работником в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного вреда. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

3. При обращении в суд с иском **по** требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники *освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов*. Работодатели оплачивают судебные расходы при обращении в суд на общих основаниях.
4. В случае **признания увольнения или перевода** работника на другую работу **незаконными** работник должен быть *восстановлен на прежней работе*. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения *о взыскании* в его пользу указанных *компенсаций*.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об *изменении формулировки основания увольнения* на увольнение по собственному желанию. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала

поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о *выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула*.

По требованию работника суд может вынести решение о возмещении работнику денежной *компенсации морального вреда*, причиненного ему в результате:

- увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения;
 - незаконного перевода на другую работу.
5. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются *в полном размере* (ст. 395 ТК РФ).
6. **Обратное взыскание** с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только когда отмененное решение было основано:
- на сообщенных работником ложных сведениях;
 - представленных работником подложных документах.

Вопрос 101 «Коллективные трудовые споры»

*Is Понятие коллективного трудового спора
ЛХЦЬИанности работодателя по рассмотрению*

3. *Примирительные процедуры* СЛП7*

~j~ Привлечения посредника к разрешению спора

5. *Рассмотрение спора в трудовом арбитраже*

Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 398 ТК РФ).

Правом выдвижения требований (утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников) обладают *работники и их представители*. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Копия

требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров, которая в таком случае обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

2« При рассмотрении требований *работников* **работодатель обязан:**

- принять к рассмотрению направленные им требования работников;
- сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требования;
- принять к рассмотрению требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение 1-го месяца со дня получения требований.

3. **Порядок разрешения** коллективного трудового спора состоит из следующих *этапов:*

- рассмотрение коллективного трудового спора *примирительной комиссией* (обязательный этап);
- рассмотрение коллективного трудового спора *с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.*

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия (из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе) создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и рассматривает его в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Данный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что должно быть оформлено протоколом.

4. После составления примирительной комиссией *протокола разногласий* стороны спора могут в течение 3 рабочих дней пригласить посредника (его кандидатуру может порекомендовать Служба по урегулированию коллективных трудовых споров). Рассмотрение коллективного трудового спора *с участием посредника* осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его

приглашения (назначения). Завершается рассмотрение спора принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

- 5, Трудовой арбитраж** представляет собой *временно действующий орган* по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Создают трудовой арбитраж стороны спора и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3 рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до 5 рабочих дней со дня его создания. Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам спора в письменной форме.

Вопрос 102. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Уклонение от участия в примирительных процедурах

/. Гарантии на время участия в работе примирительной комиссии, трудового арбитража

2. Последствия уклонения от участия в работе примирительной комиссии

Л1 Случаи обязательного создания трудового арбитража

4 Служба по урегулированию коллективных трудовых споров*

1. На время участия в разрешении коллективного трудового спора члены примирительной комиссии, трудовые арбитры *освобождаются от основной работы* с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение 1-го года. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений *не могут быть* в период разрешения коллективного трудового спора:
 - подвергнуты дисциплинарному взысканию;
 - переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

2. В случае *уклонения* одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, отказывается от выполнения его рекомендаций, работники могут приступить к проведению забастовки.
3. *Создание трудового арбитража обязательно* в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

4. **Служба по урегулированию коллективных трудовых споров** – система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них (ст. 407 ТК РФ).

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:

- осуществляет *уведомительную регистрацию* коллективных трудовых споров;
- *проверяет* в случае необходимости *полномочия* представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует *список трудовых арбитров*;
- проводит *подготовку трудовых арбитров*, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- *выявляет и обобщает причины и условия* возникновения коллективных трудовых споров; подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает *методическую помощь* сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует *финансирование примирительных процедур*;
- организует *работу по урегулированию* коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники Службы пользуются правом *беспрепятственного* при предъявлении удостоверения установленного образца *посещения ор-*

ганизации в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Вопрос 103. Забастовка

1. Понятие забастовки
2. Условия проведения забастовки
3. Предупредительная забастовка
4. Предупреждение о начале забастовки
5. Незаконная забастовка
6. Гарантии на период проведения забастовки

1. **Забастовка** - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Конституцией РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров.
2. **Работники или их представители вправе** приступить к организации забастовки:
 - если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
 - работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является *добровольным*. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством. *Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.*

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа работников (делегатов конференции)).

3. После 5 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 3 рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки возглавляющий ее орган обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).
4. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть *предупрежден письменно* не позднее чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- ^перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, служащих основанием для объявления и проведения забастовки;
- *дата и время начала забастовки*, ее предполагаемая продолжительность, ожидаемое количество участников;
 - *наименование органа*, возглавляющего забастовку, *состав* представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
 - *предложения по минимуму необходимых работ (услуг)*, выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур,

- 5* В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются **незаконными и не допускаются забастовки:**
- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
 - в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает

угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

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

Вступившее в законную силу решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению. *Работники обязаны* прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе:

- отложить неначавшуюся забастовку на срок до 30 дней;
- начавшуюся забастовку приостановить на тот же срок.

Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней, в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий.

6. 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. *Запрещается применять* к работникам, участвующим в забастовке, *меры дисциплинарной ответственности*. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. *Работодатель вправе* не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и письменно заявившим о начале простоя, оплата простоя не по вине работника производится согласно ТК РФ. Работодатель вправе переводить таких работников на другую работу.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается *локаут* - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

СОДЕРЖАНИЕ

Вопрос 1. Понятие и предмет трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.....	3
<i>1. Понятие трудового права</i>	
<i>2. Предмет трудового права</i>	
<i>3. Цели трудового законодательства</i>	
<i>4. Задачи трудового законодательства</i>	
Вопрос 2. Основные принципы трудового права.....	4
<i>1. Понятие принципов трудового права</i>	
* <i>2. Основные принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений</i>	
Вопрос 3. Неправомерность дискриминации в сфере труда.....	5
<i>1. Запрещение дискриминации в сфере труда</i>	
<i>2. Ограничения прав работников, которые не признаются дискриминацией</i>	
<i>3. Работали, которые подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений</i>	
Вопрос 4. Запрещение принудительного труда.....	6
<i>1. Нормы законодательства, запрещающие принудительный труд</i>	
<i>2. Понятие принудительного труда</i>	
<i>3. Работы, которые не признаются принудительным трудом</i>	
Вопрос 5. Трудовое законодательство.....	7
<i>1. Понятие трудового законодательства</i>	
<i>2. Система трудового законодательства</i>	
<i>3. Приоритет нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения</i>	
<i>4. Случаи нарушения приоритета, установленного для трудового законодательства</i>	
Вопрос 6. Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений.....	9
<i>1. Область ведения органов государственной власти</i>	
<i>2. Полномочия органов местного самоуправления</i>	
<i>3. Права работодателя по регулированию трудовых отношений</i>	
<i>4. Применение норм международного права</i>	
Вопрос 7. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	11
<i>1. Область действия трудового законодательства</i>	
<i>2. Трудовые отношения между сторонами гражданско-правового договора</i>	
<i>3. Применение норм трудового права в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства, иностранных юридических лиц</i>	

4. Лица, на которых не распространяется действие трудового законодательства

- Вопрос 8.** Действие законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве..... 12
- 1. Дата вступления в силу и прекращения действия закона и иных нормативных правовых актов*
 - 2. Действие законов, содержащих нормы трудового права, во времени*
 - 3. Действие в пространстве федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*
 - 4. Определение начала и окончания сроков действия трудовых прав и обязанностей*
 - 5. Особенности определения сроков, исчисляемых годами, месяцами, неделями*
- Вопрос 9.** Трудовые отношения..... 14
- 1. Понятие трудовых отношений*
 - 2. Содержание трудовых отношений*
 - 3. Основания возникновения трудовых отношений*
 - 4. Условия возникновения трудовых отношений в отдельных случаях*
- Вопрос 10.** Стороны трудовых отношений..... 15
- 1. Понятие сторон трудовых отношений*
 - 2. Работник и работодатель*
 - 3. Лица, выступающие в качестве работодателей*
- Вопрос 11.** Основные права и обязанности работника и работодателя..... 16
- 1. Правовой режим прав и обязанностей работников*
 - 2. Права работника, предусмотренные ТК РФ*
 - 3. Обязанности работника*
 - 4. Права, предоставляемые работодателю ТК РФ*
 - 5. Обязанности работодателя*
- Вопрос 12.** Социальное партнерство в сфере труда..... 19
- 1. Понятие социального партнерства*
 - 2. Органы государственной власти как стороны социального партнерства*
 - 3. Основные принципы социального партнерства*
 - 4. Система и формы социального партнерства*
 - 5. Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения*
- Вопрос 13.** Представители работников в социальном партнерстве..... 20
- 1. Органы объединения, представляющие работников в области социального партнерства*
 - 2. Представители работников при заключении и изменении коллективного договора*
 - 3. Представители работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения и изменения соглашений*

Вопрос 14. Особенности представления интересов работников в отдельных случаях.....	22
<i>1. Представители интересов работников, которые не являются членами профсоюза</i>	
<i>2. Представители интересов работников на предприятии, где отсутствует первичная профсоюзная организация</i>	
<i>3. Обязанности работодателя по созданию условий для представителей работников</i>	
Вопрос 15. Представители работодателя.....	23
<i>1. Лица, представляющие интересы работодателя</i>	
<i>2. Представление интересов работодателей их объединениями</i>	
<i>3. Представление интересов государственных или муниципальных предприятий, выступающих в качестве работодателей</i>	
Вопрос 16. Органы по регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.....	24
<i>1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i>	
<i>2. Регулирование социально-трудовых отношений на федеральном уровне</i>	
<i>3. Цели и задачи Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i>	
<i>4. Права Российской трехсторонней комиссии</i>	
<i>5. Органы управления Российской трехсторонней комиссии</i>	
Вопрос 17. Создание комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях.....	26
<i>1. Комиссии в субъектах РФ</i>	
<i>2. Комиссии на территориальном уровне</i>	
<i>3. Комиссии на отраслевом уровне</i>	
<i>4. Комиссии в организации</i>	
Вопрос 18. Коллективные переговоры.....	27
<i>1. Понятие коллективных переговоров</i>	
<i>2. Стороны коллективных переговоров</i>	
<i>3. Взаимные обязательства сторон коллективных переговоров</i>	
<i>4. Единый представительный орган для ведения коллективных переговоров</i>	
<i>5. Особенности ведения коллективных переговоров</i>	
Вопрос 19. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.....	29
<i>1. Сохранение среднего заработка</i>	
<i>2. Компенсация затрат, связанных с проведением коллективных переговоров</i>	
<i>3. Гарантии для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах</i>	

Вопрос 20. Коллективный договор	30
<i>1. Понятие коллективного договора</i>	
<i>2. Согласование положений коллективного договора</i>	
<i>3. Особенности заключения коллективного договора в обособленных подразделениях</i>	
<i>4. Перечень вопросов, по которым густавляются обязательства сторон</i>	
<i>5. Содержание и структура коллективного договора</i>	
Вопрос 21. Действие коллективного договора, порядок его разработки и дополнения	32
<i>1. Разработка проекта коллективного договора и его заключение</i>	
<i>2. Изменение и дополнение коллективного договора</i>	
<i>3. Действие коллективного договора</i>	
<i>4. Особенности действия коллективного договора</i>	
Вопрос 22. Соглашения	33
<i>1. Понятие соглашения</i>	
<i>2. Вопросы, регулируемые соглашениями</i>	
<i>3. Виды соглашений</i>	
<i>4. Особенности некоторых соглашений</i>	
<i>5. Участники соглашений</i>	
Вопрос 23. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения	35
<i>1. Содержание и структура соглашения</i>	
<i>2. Порядок и сроки разработки проекта соглашений</i>	
<i>3. Заключение и изменение соглашений</i>	
<i>4. Особенности заключения генерального и отраслевого (межотраслевого) соглашений</i>	
<i>5. Особенности заключения региональных и территориальных соглашений</i>	
Вопрос 24. Действие соглашения	36
<i>1. Срок действия соглашения</i>	
<i>2. Лица, на которых распространяется соглашение</i>	
<i>3. Вступление в действие соглашения без согласия работодателя</i>	
Вопрос 25. Регистрация коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением	37
<i>1. Сроки регистрации коллективного договора, соглашения</i>	
<i>2. Контроль за соответствием коллективного договора, соглашения требованиям законодательства</i>	
<i>3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения</i>	
Вопрос 26. Участие работников в управлении организацией	38
<i>1. Регулирование права работников на участие в управлении организацией</i>	
<i>2. Основные формы участия работников в управлении организацией</i>	

3. Права представителей работников в управлении организацией

Вопрос 27. Ответственность сторон социального партнерства	39
<i>/. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах</i>	
<i>2. Ответственность за неправомерный отказ от заключения коллективного договора, соглашения</i>	
<i>3. Ответственность лиц, виновных в непредставлении информации</i>	
<i>4. Ответственность</i>	
Вопрос 28. Трудовой договор	40
<i>/. Понятие трудового договора</i>	
<i>2. Основные функции трудового договора</i>	
<i>3. Стороны трудового договора</i>	
Вопрос 29. Содержание трудового договора	41
<i>/. Сведения о сторонах трудового договора</i>	
<i>2. Определение существенных условий трудового договора</i>	
<i>3. Существенные условия трудового договора</i>	
<i>4. Дополнительные условия договора</i>	
<i>5. Условия заключения срочного трудового договора</i>	
Вопрос 30. Срок трудового договора	42
<i>1. Общие сведения о сроках трудового договора</i>	
<i>2. Условия заключения срочного трудового договора</i>	
<i>3. Окончание срока действия трудового договора</i>	
<i>4. Особенности срочного трудового договора</i>	
Вопрос 31. Вступление трудового договора в силу	45
<i>1. Дата вступления в силу трудового договора</i>	
<i>2. Обязанности работника после вступления в силу трудового договора</i>	
<i>3. Запрещение требовать выполнения работы, необусловленной трудовым договором</i>	
Вопрос 32. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	46
<i>1. Общие правила ограничения по возрасту лиц, заключающих трудовой договор</i>	
<i>2. Исключения для лиц, достигших 15 лет</i>	
<i>3. Исключения для лиц, достигших 14 лет</i>	
<i>4. Исключения для лиц, не достигших 14 лет</i>	
Вопрос 33. Гарантии при заключении трудового договора	47
<i>/. Запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора</i>	
<i>2. Запрещение отказа в заключении трудового договора отдельным категориям граждан</i>	
<i>3. Права граждан, которым отказано в заключении трудового договора</i>	

Вопрос 34. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.....	48
/ .Документы, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора	
2. Предъявление дополнительных документов	
3. Запрещение требовать документы, не предусмотренные законодательством	
Вопрос 35. Трудовая книжка работника.....	49
/ .Порядок ведения и хранения трудовых книжек	
2. Обязанности работодателя по ведению трудовых книжек	
3. Сведения, которые вносятся в трудовую книжку	
4. Правила внесения записей в трудовую книжку	
Вопрос 36. Форма трудового договора. Оформление приема работника.....	50
/ .Правила оформления трудового договора	
2. Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников	
3. Обязанности работодателя при приеме работника на работу	
4. Медицинское освидетельствование при приеме на работу	
Вопрос 37. Испытание при приеме работника на работу.....	51
1. Цель испытания	
2. Права работника, принятого на работу с испытательным сроком	
3. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается	
4. 3. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается,.....	51
4. Срок и результат испытания при приеме на работу.....	51
5. Дополнительные права работника в период испытательного срока	
Вопрос 38. Перевод работника на другую работу.....	53
/ .Перевод работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя	
2. Перевод работника на другую работу в связи с возникшими обстоятельствами	
3. Перемещение работника на другое рабочее место	
Вопрос 39. Изменение существенных условий трудового договора.....	54
1. Основания для изменения существенных условий трудового договора	
2. Основания для изменения существенных условий трудового договора	
3. Введение режима неполного рабочего времени	
4. Расторжение трудового договора в связи с изменением существенных условий	

- Вопрос 40. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости.....56
1. *Право работодателя временно перевести работника на другую работу*
 2. *Ограничения на временный перевод работника*
- Вопрос 41. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации.....57
1. *Продолжение трудовых отношений при смене собственника имущества организации*
 2. *Ограничение на расторжение трудового договора при смене собственника имущества организации*
 3. *Трудовые отношения при изменении подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации*
- Вопрос 42. Отстранение работника от работы..... 58
1. *Причины, по которым работник отстраняется от работы*
 2. *Допуск работника к работе после отстранения от нее*
 3. *Оплата периода времени, на который работник был отстранен от работы*
- Вопрос 43. Общие основания прекращения трудового договора59
1. *Перечень общих оснований расторжения трудового договора*
 2. *Особые случаи расторжения трудового договора*
 3. *Расторжение срочного трудового договора*
- Вопрос 44. Расторжение трудового договора по инициативе работника.....60
1. *Общее правило расторжения трудового договора по инициативе работника*
 2. *Расторжение трудового договора по инициативе работника в указанный им срок*
 3. *Права и обязанности работника после подачи заявления об увольнении*
 4. *Обязанности работодателя при увольнении работника*
- Вопрос 45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя..... 61
1. *Перечень случаев расторжения трудового договора*
 2. *Ограничение права работодателя по расторжению трудового договора*
 3. *Расторжение трудового договора в случае прекращения деятельности обособленного подразделения*
- Вопрос 46. Правила расторжения трудового договора по инициативе работодателя.....63
1. *Участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя*

2. *Участие выборного профсоюзного органа в принятии решения о сокращении численности или штата работников*
3. *Участие выборного профсоюзного органа в принятии решения о возможном расторжении трудового договора*
4. *Дополнительные возможности участия выборных профсоюзных органов в решении вопросов о расторжении трудового договора*

Вопрос 47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и вследствие нарушения обязательных, правил при его заключении.....65

1. *Перечень обстоятельств, по которым трудовой договор прекращается*
2. *Особенности расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*
3. *Случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения правил при его заключении*

Вопрос 48. Выдача работнику трудовой книжки и предоставление сведений, связанных с работой.....67

1. *Выдача трудовой книжки при увольнении*
2. *Выдача трудовой книжки при увольнении в случае отсутствия работника*
3. *Предоставление работнику сведений, связанных с его трудовой деятельностью*

Вопрос 49. Персональные данные работника и гарантии их защиты.....68

1. *Понятие персональных данных работника*
2. *Обработка персональных данных*
3. *Порядок хранения и защиты персональных данных работников*
4. *Правила передачи персональных данных работника*
5. *Права работника по защите персональных данных*

Вопрос 50. Рабочее время.....71

1. *Понятие рабочего времени*
2. *Нормальная продолжительность рабочего времени*
3. *Сокращенная продолжительность рабочего времени*
4. *Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений*
5. *Режим неполного рабочего времени*

Вопрос 51. Продолжительность ежедневной работы (смены) и работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.....73

1. *Общие правила, определяющие продолжительность ежедневной работы (смены)*
2. *Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников*
3. *Продолжительность работы накануне праздничного и выходного дней*

- Вопрос 52. Работа в ночное время**.....74
- 1. Продолжительность работы (смены) в ночное время*
 - 2. Ограничение допуска к работе в ночное время определенных категорий работников*
 - 3. Порядок работы в ночное время*
- Вопрос 53. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа**.....75
- 1. Понятие совместительства и сверхурочной работы*
 - 2. Право на работу по совместительству*
 - 3. Ограничения на работу по совместительству*
 - 4. Привлечение к сверхурочным работам*
 - 5. Ограничение на сверхурочную работу для определенных категорий работников*
 - 6. Обязанности работодателя по организации сверхурочных работ*
- Вопрос 54. Режим рабочего времени. Сменная работа**.....78
- 1. Составляющие понятия "режим рабочего времени"*
 - 2. Ненормированный рабочий день*
 - 3. Режим гибкого рабочего времени*
 - 4. Сменная работа*
 - 5. Суммированный учет рабочего времени*
- Вопрос 55. Время отдыха**.....80
- 1. Понятие времени отдыха*
 - 2. Виды времени отдыха*
 - 3. Перерывы в работе для отдыха и питания*
 - 4. Специальные перерывы для обогрева и отдыха*
 - 5. Еженедельный непрерывный отдых*
- Вопрос 56. Работа в нерабочие праздничные дни**.....82
- 1. Перечень нерабочих праздничных дней в РФ*
 - 2. Виды работ, проведение которых допускается в нерабочие праздничные дни* • •
 - 3. Перенос выходных дней на другие дни*
 - 4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни*
- Вопрос 57. Отпуска**.....83
- 1. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска*
 - 2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска*
 - 3. Дополнительный отпуск отдельным категориям работников*
 - 4. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков*
- Вопрос 58. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, и порядок его предоставления**.....86
- 1. Периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск*
 - 2. Периоды времени, которые не учитываются при исчислении стажа работы, дающего право на отпуск*

3. <i>Право работника на отпуск за первый год работы</i>	1
4. <i>Отпуск за второй и последующие годы работы</i>	
Вопрос 59. <i>Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продление, перенесение, отзыв из отпуска</i>	88
/. <i>Общие правила очередности предоставления оплачиваемых отпусков</i>	
2. <i>Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников</i>	
3. <i>Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска</i>	
4. <i>Ограничения на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска</i>	
5. <i>Отзыв работника из отпуска</i>	
Вопрос 60. <i>Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы</i>	90
1. <i>Возможность замены отпуска денежной компенсацией</i>	
2. <i>Денежная компенсация за неиспользованные отпуска при увольнении работника</i>	
3. <i>Учет неиспользованного отпуска при увольнении работника</i>	
4. <i>Права работника в случае предоставления отпуска с последующим увольнением</i>	
5. <i>Основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы</i>	
Вопрос 61. <i>Оплата труда работников</i>	91
1. <i>Государственные гарантии по оплате труда работников</i>	
2. <i>Формы выплаты зарплаты</i>	
3. <i>Минимальная заработная плата</i>	
4. <i>Установление заработной платы</i>	
Вопрос 62. <i>Порядок, место и сроки выплаты заработной платы</i>	94
1. <i>Оформление документов, связанных с заработной платой</i>	
2. <i>Место и сроки выплаты заработной платы</i>	
3. <i>Удержания из заработной платы</i>	
Вопрос 63. <i>Удержания из заработной платы</i>	95
/. <i>Условия удержания из заработной платы</i>	
2. <i>Удержания из зарплаты с целью погашения задолженности</i>	
3. <i>Срок принятия решения об удержании из зарплаты</i>	
4. <i>Удержания по случаю излишне выплаченной суммы</i>	
5. <i>Ограничения размера удержаний из заработной платы</i>	
Вопрос 64. <i>Исчисление средней заработной платы. Выплаты работникам в случаях прекращения трудового договора</i>	97
/. <i>Правила расчета средней заработной платы</i>	
2. <i>Сроки выполнения расчета при увольнении работника</i>	
3. <i>Правила выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника</i>	

4. *Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты*
5. *Приостановка работы*

Вопрос 65. Тарифная система оплаты труда.

Стимулирующие выплаты.....100

1. *Понятие тарифной системы оплаты труда*
2. *Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов*
3. *Применение стимулирующих выплат*
4. *Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров*

Вопрос 66. Оплата труда в особых условиях, при выполнении работ различной квалификации.....102

1. *Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда*
2. *Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями*
3. *Оплата труда работника, выполняющего работы различной квалификации*
4. *Оплата труда работника, совмещающего профессии и исполняющего обязанности временно отсутствующего работника*
5. *Оплата сверхурочных работ*

Вопрос 67. Оплата труда в выходные и нерабочие

праздничные дни, в ночное время.....104

1. *Оплата работы, выполненной в выходные и нерабочие праздничные дни*
2. *Порядок предоставления дополнительного дня отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни*
3. *Особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни отдельным категориям работников*
4. *Правила оплаты труда в ночное время*

Вопрос 68. Оплата труда при невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей), при изготовлении продукции,

оказавшейся браком, при освоении новых производств.....105

1. *Оплата труда при невыполнении норм труда*
2. *Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком*
3. *Оплата труда в период освоения новых видов производств (продукции)*
4. *Оплата времени простоя*

Вопрос 69. Нормирование труда.....107

1. *Государственные гарантии в области нормирования труда*
2. *Понятие норм труда*
3. *Типовые нормы труда*
4. *Пересмотр норм труда*
5. *Обеспечение условий работы для выполнения норм выработки*

Вопрос 70. Гарантии и компенсации.....	109
/. <i>Понятие гарантий и компенсаций</i>	
2. <i>Случаи предоставления гарантий и компенсаций</i>	
3. <i>Особенности предоставления гарантий и компенсаций отдельным категориям работников</i>	
Вопрос 71. Гарантии и компенсации работнику в связи с изменением его здоровья.....	112
/. <i>Гарантии работнику при временной нетрудоспособности</i>	
2. <i>Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании</i>	
3. <i>Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование</i>	
4. <i>Гарантии и компенсации работникам, сдавшим кровь</i>	
Вопрос 72. Дисциплина труда.....	114
/. <i>Понятие дисциплины труда</i>	
2. <i>Виды поощрений за труд</i>	
3. <i>Виды дисциплинарных взысканий</i>	
4. <i>Порядок применения дисциплинарного взыскания</i>	
5. <i>Снятие дисциплинарного взыскания</i>	
Вопрос 73. Ученический договор.....	115
1. <i>Понятие ученического договора</i>	
2. <i>Содержание ученического договора</i>	
3. <i>Форма и срок действия ученического договора</i>	
4. <i>Организационные формы ученичества</i>	
5. <i>Время и оплата ученичества</i>	
Вопрос 74. Охрана труда.....	116
/. <i>Понятие охраны труда</i>	
2. <i>Сущность нормативных требований охраны труда</i>	
3. <i>Сфера действия требований охраны труда</i>	
4. <i>Служба охраны труда в организации</i>	
5. <i>Права работника в области охраны и безопасности труда</i>	
Вопрос 75. Несчастные случаи на производстве.....	118
1. <i>Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию</i>	
2. <i>Работники, подлежащие обязательному страхованию от несчастных случаев</i>	
3. <i>Общие правила расследования несчастных случаев на производстве</i>	
4. <i>Расследование и учет групповых несчастных случаев</i>	
5. <i>Сроки расследования</i>	
Вопрос 76. Материальная ответственность работодателя.....	120
/. <i>Условия наступления материальной ответственности</i>	
2. <i>Возмещение работнику неполученного заработка</i>	
3. <i>Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника</i>	

4. *Денежная компенсация работнику за задержку выплаты зарплаты*

- Вопрос 77. Материальная ответственность работника** 121
1. *Общие правила возмещения ущерба*
 2. *Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника*
 3. *Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника*
 4. *Пределы материальной ответственности*
- Вопрос 78. Полная материальная ответственность** 122
1. *Понятие полной материальной ответственности*
 2. *Возложение полной материальной ответственности на лиц, не достигших 18 лет*
 3. *Случаи возложения на работника полной материальной ответственности*
 4. *Письменный договор о полной материальной ответственности*
- Вопрос 79. Коллективная (бригадная) материальная ответственность**.... 124
1. *Случаи коллективной (бригадной) материальной ответственности*
 2. *Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности*
 3. *Определение степени вины каждого члена коллектива (бригады) при возмещении ущерба*
- Вопрос 80. Размер причиненного ущерба** 125
1. *Правило определения размера причиненного ущерба*
 2. *Комиссия для определения размера ущерба*
 3. *Обязательное условие для предъявления претензий работодателем*
 4. *Правила взыскания ущерба*
 5. *Добровольное возмещение ущерба*
 6. *Особенности возмещения работником ущерба, причиненного работодателю*
- Вопрос 81. Особенности регулирования труда. Труд женщин** 127
1. *Понятие особенностей регулирования труда*
 2. *Ограничения применения труда женщин*
 3. *Обеспечение условий труда беременным женщинам*
 4. *Отпуска по уходу за ребенком и перерывы для кормления ребенка*
- Вопрос 82. Дополнительные гарантии беременным женщинам и работникам, имеющим детей** 129
1. *Ограничения на привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к определенным видам работ*
 2. *Гарантии женщинам при установлении очередности ежегодных оплачиваемых отпусков*

3. *Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора*
4. *Гарантии лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами*
5. *Гарантии лицам, воспитывающим детей без матери*
- Вопрос 83. Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет.....132
1. *Ограничение на применение труда лиц до 18 лет на определенных работах*
2. *Перечень работ, на которых запрещается использование труда работников в возрасте до 18 лет*
3. *Обязательные предварительные и ежегодные медицинские осмотры*
4. *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск*
5. *Дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет*
- Вопрос 84. Регулирование труда руководителей организаций.....134
1. *Определение руководителя организации*
2. *Права и обязанности руководителя организации*
3. *Заключение трудового договора с руководителем организации*
4. *Работа руководителя организации по совместительству*
5. *Расторжение договора с руководителем организации*
- Вопрос 85. Работа по совместительству.....136
1. *Общие правила работы по совместительству*
2. *Допустимая продолжительность рабочего времени (смены)*
3. *Оформление трудового договора*
4. *Оплата труда*
5. *Предоставление отпуска*
- Вопрос 86. Регулирование труда сезонных работников и лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.....138
1. *Понятие сезонных работ*
2. *Заключение и расторжение трудового договора с сезонными работниками*
3. *Особенности трудовых отношений при заключении трудового договора до 2 месяцев*
4. *Особенности расторжения срочного трудового договора на срок до 2 месяцев*
- Вопрос 87. Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом.....140
1. *Понятие вахтового метода работы*
2. *Ограничения на работу вахтовым методом*
3. *Продолжительность вахты*
4. *Периоды времени, которые засчитываются в учетный период рабочего времени*
5. *Учет времени переработки. Оплата дней отдыха*
6. *Гарантии компенсации работникам, выполняющим работы вахтовым методом*

- Вопрос 88. Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц**142
- 1. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом*
 - 2. Особенности трудовых отношений между работником и работодателем - физическим лицом*
 - 3. Разрешение трудовых споров. Прекращение трудового договора*
- Вопрос 89. Регулирование труда надомников**143
- 1. Определение надомников*
 - 2. Особенности труда надомников*
 - 3. Расторжение трудового договора с надомниками*
- Вопрос 90. Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**144
- 1. Особенности заключения трудового договора*
 - 2. Гарантии и компенсации работающим в районах Крайнего Севера*
 - 3. Дополнительные гарантии работающим в районах Крайнего Севера*
 - 4. Предоставление и соединение отпусков*
 - 5. Отпуск для сопровождения ребенка*
 - 6. Оплата стоимости проезда и компенсация расходов по переезду*
- Вопрос 91. Регулирование труда работников транспорта**147
- 1. Особенности приема на работу, связанную с движением транспортных средств*
 - 2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников*
 - 3. Дополнительные гарантии работникам транспорт*
- Вопрос 92. Регулирование труда педагогических работников**148
- 1. Ограничения допуска к педагогической деятельности*
 - 2. Заключение и расторжение трудового договора с педагогическими работниками*
 - 3. Замещение должностей научно-педагогических работников в вузах*
 - 4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и учебная нагрузка*
 - 5. Отпуск педагогических работников*
- Вопрос 93. Регулирование труда работников дипломатических и консульских учреждений РФ, представительств за границей**150
- 1. Особенности заключения трудового договора*
 - 2. Условия труда работников*
 - 3. Гарантии и компенсации данным категориям работников*
 - 4. Прекращение работы в представительствах РФ за границей*

Вопрос 94. Регулирование труда работников религиозных организаций.....	152
<i>1. Стороны трудового договора</i>	
<i>2. Особенности заключения и расторжения трудового договора с религиозной организацией</i>	
<i>3. Режим рабочего времени работника религиозной организации</i>	
<i>4. Материальная ответственность работника</i>	
<i>5. Порядок рассмотрения трудовых споров</i>	
Вопрос 95. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	153
<i>1. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ, работников, проходящих альтернативную гражданскую службу</i>	
<i>2. Особенности регулирования труда медицинских работников</i>	
<i>3. Регулирование труда творческих работников СМИ, организаций кинематографии, театров, цирков и др.</i>	
Вопрос 96. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.....	154
<i>1. Основные способы защиты трудовых прав</i>	
<i>2. Организации, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением и исполнением трудового законодательства</i>	
<i>3. Внутриведомственный государственный надзор</i>	
<i>4. Федеральная инспекция труда</i>	
<i>5. Порядок инспектирования организаций</i>	
Вопрос 97. Государственный надзор в отдельных отраслях.....	156
<i>1. Государственный надзор в промышленности</i>	
<i>2. Государственный энергетический надзор</i>	
<i>3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор</i>	
<i>4. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью</i>	
Вопрос 98. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав.....	158
<i>1. Права профсоюзов в области контроля за соблюдением трудового законодательства</i>	
<i>2. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица труда</i>	
<i>3. Ответ работодателя на требования об устранении замечаний</i>	
<i>4. Согласование с выборным профсоюзным органом увольнения работника по инициативе работодателя</i>	
<i>5. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа</i>	
<i>6. Формы самозащиты трудовых прав</i>	

Вопрос 99. Индивидуальные трудовые споры.....	160
<i>/. Понятие индивидуального трудового спора</i>	
<i>2. Органы по рассмотрению трудовых споров</i>	
<i>3. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС</i>	
<i>4. Исполнение и обжалование решения КТС</i>	
Вопрос 100. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.....	162
<i>/. Обжалование решения КТС в суде</i>	
<i>2. Сроки обращения в суд</i>	
<i>3. Особенности оплаты по линии судебных расходов</i>	
<i>4. Решения по трудовым спорам об увольнении, переводе на другую работу</i>	
<i>5. Удовлетворение денежных требований работника</i>	
<i>6. Ограничение обратного взыскания вылаченных работнику сумм</i>	
Вопрос 101. Коллективные трудовые споры.....	164
<i>1. Понятие коллективного трудового спора</i>	
<i>2. Обязанности работодателя по рассмотрению требований работников</i>	
<i>3. Примирительные процедуры</i>	
<i>4. Привлечение посредника как разрешение спора</i>	
<i>5. Рассмотрение спора в трудовом арбитраже</i>	
Вопрос 102. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Уклонение от участия в примирительных процедурах.....	166
<i>1. Гарантии на время участия в работе примирительной комиссии, трудового арбитража</i>	
<i>2. Последствия уклонения от участия в работе примирительной комиссии</i>	
<i>3. Случаи обязательного создания трудового арбитража</i>	
<i>4. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров</i>	
Вопрос 103. Забастовка.....	168
<i>1. Понятие забастовки</i>	
<i>2. Условия проведения забастовки</i>	
<i>3. Предупредительная забастовка</i>	
<i>4. Предупреждение о начале забастовки</i>	
<i>5. Незаконная забастовка</i>	
<i>6. Гарантии на период проведения забастовки</i>	

Издательство ПРИОР предлагает Вам широкий ассортимент учебников для вузов:

- Linkword. Система "слово - образ".
Английский язык
- Административное право России с учетом
КоАП. Конспект лекций
- Административное право. Конспект лекций
(карманный формат)
- Административное право. Конспект лекций
в схемах
- Английский язык для студентов
экономических факультетов. Учебное
пособие
- Арбитражный процесс. Конспект лекций
- Арбитражный процесс. Учебное пособие
для вузов
- Бизнес-план предприятия: финансовый
бюджет. Учебно-практическое пособие
- Бизнес-план. Опыт, проблемы. Учебно-
практическое пособие
- Бизнес-план: рекомендации по составлению
- Бюджетное право. Учебное пособие
- Всеобщая история государства и права.
Учебник. Гриф МО (в 2-х томах). Том 1
- Глобальная экология. Учебное пособие
- Государственное предпринимательство.
Учебник
- Гражданское право. Часть 1. Конспект
лекций ,
- гражданское право. Часть 1. Конспект
лекций (карманный формат)
- Гражданское право. Часть 1. Конспект
лекций в схемах
- Гражданское право. Часть 2. Конспект
лекций
- Гражданское право. Часть 2. Конспект
лекций в схемах
- Гражданское право. Часть первая. Учебник
- *Трип* и другие респираторные
заболевания. Сб. норм, актов
- Дошкольная педагогика. Конспект лекций
- Жилищное право. Конспект лекций
- Жилищное право. Конспект лекций
(карманный формат)
- Жилищное право. Учебно-практическое
пособие
- Защита прав предпринимателей.
Справочник
- Земельное право. Конспект лекций
- Инвестиции и хеджирование. Учебно-
практическое пособие для вузов
- Инфраструктура товарного рынка
- Исследование систем управления. Учебное
пособие для вузов.
- История государства и права зарубежных
стран. Конспект лекций
- История государства и права зарубежных
стран. Конспект лекций в схемах
- История и теория социологии. Учебное
пособие
- История отечественного права в новейшее
время (1917-2002). Учебное пособие
- История педагогики. Конспект лекций
- История развития психологии. Учебное
пособие
- История России. Учебник для вузов
- История философии. Учебное пособие для
вузов
- История цивилизаций. Конспект лекций
- История цивилизаций. Конспект лекций в
схемах
- История экономических учений. Конспект
лекций
- История экономических учений. Конспект
лекций в схемах
- История экономического развития России.
Учебное пособие для вузов. Под ред.
Шуркалина
- Как позволить другим делать по вашему
(речевые и поведенческие стратегии
журналиста). Учебно-практическое
пособие
- Конституционное право зарубежных стран.
Курс лекций
- Конституционное право зарубежных стран.
Конспект лекций в схемах
- Краткий курс уголовного процесса.
Учебное пособие
- Краткий толковый словарь-справочник по
внешнеэкономической деятельности
- Криминалистика. Конспект лекций.
- Криминалистика. Конспект лекций в схемах
- Криминология. Конспект лекций в схемах
- Культура сервиса. Учебное пособие для
студентов и специалистов сферы сервиса
- Культурология. Конспект лекций в схемах
- Культурология. Учебное пособие
- Культурология. Учебное пособие для вузов
- Логистика в строительстве. Учебное
пособие

- Макроэкономика. Современный взгляд. Учебное пособие для вузов
- Макроэкономика. Конспект лекций
- Малое предпринимательство. Сборник нормативных актов. Ред. Кольванов А.С.
- Маркетинг на финансовых рынках. Поведение потребителей. Учебное пособие
- Маркетинг строительства. Учебное пособие
- Маркетинг. Конспект лекций
- Маркетинг. Теория, ситуации, тесты. Учебно-методическое пособие
- Маркетинг. Конспект лекций в схемах
- Маркетинг. Учебное пособие
- Математика для юристов в вопросах и ответах. Учебное пособие для образовательных учреждений юридического профиля
- Международная экономика. Учебное пособие
- Международное частное право. Конспект лекций
- Международное частное право. Конспект лекций в схемах
- Международный рынок капиталов - Менеджмент. Конспект лекций в схемах
- Менеджмент. Эффективные технологии. Учебное пособие
- Менеджмент. Конспект лекций
- Мировая экономика. Структурно-логические схемы
- Мировые религии в России
- Муниципальное право РФ в тезисах, определениях, таблицах, блок-схемах. Учебное пособие
- Налоговое право. Конспект лекций
- Наследственное право. Конспект лекций
- Образцы организационных документов для высших образовательных учреждений экономического, юридического и гуманитарного профиля
- Общая и социальная психология. Энциклопедия (Формат А4)
- Общая педагогика. Конспект лекций
- Общая психология. Конспект лекций
- Общая психология. Учебник для вузов
- Общая теория статистики. Конспект лекций
- Общая, социальная, юридическая психология. Учебное пособие для вузов
- Общее конституционное право в тезисах, определениях и блок-схемах. Учебное пособие
- Обязательственное право. Краткий курс. Шляпников
- Оперативно-розыскная деятельность. Учебно-справочное пособие. Под ред. Ильиных В.И
- Опыт реформирования: четырехкратный рост и техперевооружение ОАО "Салаватстекло"
- Организационное управление. Учебное пособие. Под ред. Архиповой
- Организация кассовых операций и налично-денежного обращения. Учебное пособие
- Организация нотариата в России. Учебное пособие
- Основной капитал и инвестиционная политика. Учебное пособие
- Основы государства и права. Учебное пособие для поступающих в вузы
- Основы информатики и математики для юристов. Том 1. Краткий курс в таблицах, схемах и примерах
- Основы информатики и математики для юристов. Том 2. Краткий курс в таблицах
- Основы корпоративного управления концернами. Учебное пособие
- Основы маркетинга. Хлусов
- Основы оценочной деятельности. Учебное пособие
- Основы политической элитологии
- Основы финансового и управленческого анализа
- Основы финансового и управленческого анализа
- Основы юридической психологии. Учебник для вузов
- Отечественная история XX - начала XXI века в схемах, таблицах и диаграммах. Пособие для абитуриентов и студентов
- Политология. Конспект лекций
- Политология. Конспект лекций в схемах
- Политология. Учебник для вузов. 2-е издание
- Политология. Учебник для студентов юридических и гуманитарных факультетов
- Политология. Учебно-практическое пособие для вузов
- Политология. Хрестоматия. Пособие для вузов, юридических и гуманитарных факультетов
- Положения об отделах предприятия. , Справочник
- Потребительское право. Защита прав потребителей. Учебное пособие
- Потребительское право. Споры, иски, претензии. Учебное пособие

- Право в медицине
- Право интеллектуальной собственности: авторское право, промышленное право
- Право социального обеспечения. Конспект лекций
- Правоведение. Курс лекций. Учебное пособие
- Правоведение. Учебник для неюридических вузов и факультетов
- Правовое регулирование государственного предпринимательства. Учебно-методическое пособие
- Правоохранительные органы. Конспект лекций
- Правоприменительная деятельность органов предварительного расследования, прокуратуры и судов. Основные начала. Учебное пособие для вузов
- Практикум по электронным таблицам в экономике
- Предпринимательский менеджмент
- Предпринимательское право. Учебное пособие для вузов
- Предпринимательство и финансы. Учебное пособие для вузов
- Предприятие и его структура: диагностика, управление, оздоровление. Учебное пособие для вузов
- Преступления в сфере экономической деятельности как угроза экономической безопасности России. Научно-практическое издание
- Прикладной статистический анализ. Учебное пособие для вузов
- Прогнозирование и планирование. Учебное пособие
- Производственный менеджмент. Учебное пособие для ВУЗов
- Промышленная логистика. Учебное пособие
- Психологическая диагностика. Стандартизированные тесты
- Психология и педагогика. Конспект лекций
- Психология и педагогика. Конспект лекций в схемах
- Психофизиология. Конспект лекций
- Речевая коммуникация. Клоев
- Римское частное право. Конспект лекций в схемах
- Риторика: инвенция, диспозиция, элокуция. Учебное пособие для вузов
- Российское гуманитарное право. Учебное пособие
- Самоменеджмент. Эффективные технологии. Практическое руководство для решения повседневных проблем
- Сборник задач по уголовно-исполнительному праву (с ответами)
- Сборник задач по уголовному праву. Особенная часть
- Сборник задач по уголовному процессу
- Состязательность и равноправие сторон в уголовном судопроизводстве. Учебно-практическое пособие
- Социальная психология. Учебник для вузов
- Социальное прогнозирование развития России в XXI веке. Учебное пособие по антикризисному управлению экономикой и обществом
- Социология. Конспект лекций в схемах
- Социология. Конспект лекций
- Социология. Учебник для вузов
- Сравнительная педагогика. Конспект лекций
- Стратегическое управление. Учебное пособие для вузов
- Страхование дело. Конспект лекций
- Субсидиарная ответственность. Проблемы теории и практики
- Судебная система РФ. Учебно-практическое пособие
- Таможенное право России. Курс лекций
- Таможенное право России. Практикум. Учебно-методическое пособие
- Таможенное право. Конспект лекций
- Таможенное право. Конспект лекций в схемах
- Теория государства и права. Конспект лекций в схемах
- Теория государства и права. Хрестоматия: пособие для вузов, юридических и гуманитарных факультетов
- Теория государства и права. Учебник для вузов
- Теория государства и права. Конспект лекций
- Теория финансов. Учебное пособие
- Терминологический словарь бизнесмена. Дегтяренко
- Технологии эффективного менеджмента. Учебно-практическое пособие
- Технологические потоки и системы продовольственных предприятий. Учебное пособие
- Торгово-технологическое оборудование. Учебное пособие
- Трудовое право на основе нового ТК. Конспект лекций. Ред. Новиков С.А.
- Трудовое право. Конспект лекций в схемах
- Уголовное право РФ. Особенная часть. Конспект лекций в схемах

- Уголовное право. Общая часть. Конспект лекций
- Уголовное право. Общая часть. Конспект лекций в схемах
- Уголовное право. Особенная часть. Конспект лекций
- Уголовный процесс. Конспект лекций
- Уголовный процесс. Конспект лекций в схемах
- Уголовный процесс. Курс лекций
- Уголовный процесс. Учебник для вузов
- Управление конфликтами. Учебно-практическое пособие для вузов
- Учебное пособие по английскому языку
- Учебное пособие по криминалистике. Использование следов биологического происхождения при расследовании преступлений
- Федерализм и права народов. Курс лекций
- Философия науки, традиции и новации
- Философия. Конспект лекций
- Философия. Конспект лекций в схемах
- Философия. Курс-конспект. Учебное пособие для студентов и преподавателей вузов
- Философские науки в схемах и таблицах. Курс лекций
- Финансовая математика и ее приложения
- Финансовое право России. Конспект лекций
- Финансовое право. Конспект лекций в схемах
- Финансовое право. Сборник нормативных актов. Учебное пособие
- Финансово-экономическое состояние предприятия. Практическое пособие
- Финансовый менеджмент. Конспект лекций
- Хищения в сфере экономической деятельности: механизм преступления и его выявление. Методическое пособие
- Хозяйственное (предпринимательское) право в схемах. Учебное пособие
- Хозяйственное (предпринимательское) право. Вопросы и ответы. Учебное пособие
- Хозяйственное (предпринимательское) право. Методические указания по изучению курса
- Хозяйственное (предпринимательское) право. Учебно-методическое пособие
- Хозяйственное (предпринимательское) право. Сборник нормативных актов. Учебное пособие
- Хозяйственное право. Конспект лекций в схемах
- Хозяйственное право. Конспект лекций. Ред. Аринина П.С.
- Хрестоматия по теории государства и права, политологии, истории политических и правовых учений
- Целебные силы меди. Медетерапия
- Цены и ценообразование. Конспект лекций
- Экологическое право. Конспект лекций в схемах
- Экологическое право. Конспект лекций. Ред. Новиков С.А.
- Экология. Охрана окружающей среды: правовой словарь-справочник
- Экология. Учебное пособие
- Экономика предприятия. Конспект лекций
- Экономика предприятия. Конспект лекций в схемах
- Экономика предприятия. Конспект лекций в схемах
- Экономика природопользования
- Экономико-математическое моделирование. Учебное пособие
- Экономическая теория. Учебник для вузов. ЦжфМО
- Электронная коммерция (электронная экономическая деятельность): правовое регулирование и налогообложение
- Эстетика. Раскрытие эстетической тайны. Краткий учебник для учащихся, студентов, преподавателей
- Этика. Конспект лекций
- Этика. Учебное пособие для вузов
- Этика. Конспект лекций в схемах
- Юридическая психология. Энциклопедия

**ОПТОВЫМ ПОКУПАТЕЛЯМ ПРЕДЛАГАЮТСЯ КНИГИ
ДРУГИХ ИЗДАТЕЛЬСТВ ПО ИХ ОТПУСКАМЫМ ЦЕНАМ**

Тел.: (095) 964 42 00; (095) 964 49 00

Самую свежую информацию по ассортименту книг издательства Приор
смотрите в интернете:

<http://www.xlibris.ru>