ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО РЫБОЛОВСТВУ
«Владивостокский морской рыбопромышленный колледж»
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет»
(«ВМРК» ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз»)

ЛЕКЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ

по учебной дисциплине

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

для очной и заочной форм обучения специальностей

09.02.04 Информационные системы (по отраслям)
15.02.06 Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок (по отраслям)
26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок
26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики
35.02.11 Промышленное рыболовство

Владивосток
2020

ОДОБРЕНО
Цикловой комиссией
общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Председатель _____ Т.Ю. Багрова
Протокол № ___ от __.__.2020 г.

Лекционный материал составлен в соответствии с рабочими программами по дисциплине, требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования

Составитель: преподаватель "ВМРК"
ФГБОУ ВО "Дальрыбвтуз" _____ М.Ю. Попова

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В ходе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обучающихся знакомят с целями и задачами трудового законодательства, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Лекционный материал по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» разработан в соответствии в соответствии с рабочими программами по дисциплине, требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

Изучение дисциплины заканчивается *дифференцированным зачетом/ экзаменом.*

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Право и экономика	Правовой аспект системы социальных норм. Методы и способы государственно-правового регулирования. Основы гражданского законодательства. Физические и юридические лица. Понятие правоспособности и дееспособности. Основы конституционного строя России. Права и свободы человека и гражданина.
Тема 2. Труд и социальная защита	Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений. Заключение, изменение и расторжение трудового договора. Рабочее время. Время отдыха. Материальная и дисциплинарная ответственность сторон трудового договора. Гарантии и компенсации. Защита трудовых прав работников.
Тема 3. Основы административного права	Объекты и субъекты административного права. Административная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий, меры их применения.

Оглавление

ПРАВОВОЙ АСПЕКТ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ 5
ОСНОВЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СТРОЯ РОССИИ 7
ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА 10
ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 15
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 18
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА 21
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ 23
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 25
ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА 34
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 35
ВРЕМЯ ОТДЫХА 37
ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 38
ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА 42
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ 43
ОХРАНА ТРУДА 44
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 48
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ 50
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ 53
ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 57
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА 63
ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 74

ПРАВОВОЙ АСПЕКТ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ

Право принадлежит к числу не только наиболее важных, но и наиболее сложных общественных явлений. Еще римские юристы обращали внимание на то, что оно не исчерпывается каким-либо одним признаком или значением. Чтобы составить общее представление, рассмотрим право в основных его проявлениях, т.е. основные его определения, или формы существования.

1. Право - это совокупность общеобязательных правил поведения. Общественные отношения регулируются различными правилами - правовыми, этическими, эстетическими, традициями, обычаями, обрядами:

- - они устанавливаются или санкционируются государством;
- - защищаются от нарушения государством;
- - должны выражать интересы большинства населения независимо от их политических, экономических и других взглядов, имущественного положения и т.д.;
- - они обязательны для всех.

Именно эти признаки отличают право от морали, традиций, обычаев.

2. Право - это совокупность нормативных правовых актов. Нормативный правовой акт - общее название всех конкретных нормативных правовых актов (таких, как закон, указ, постановление и т.д.). *Акт - это информация на материальном носителе, предназначенная для передачи, имеющая реквизиты, позволяющие ее идентифицировать.*

Нормативный правовой акт - *документ органа власти или управления, содержащий нормы права или общеобязательные правила поведения.* Он направлен на установление, изменение или отмену правовых норм. ***Норма права*** - *общеобязательное правило постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение.*

По юридической силе, т.е. сфере действия акта и степени его обязательности, различают следующие нормативные правовые акты: законы и подзаконные акты, а также:

а) *федеральные нормативные правовые акты.*

- - *законы.* Они регулируют наиболее важные вопросы государственной жизни. Существуют следующие виды законов:
- конституция, которая имеет высшую юридическую силу, прямое действие, она закрепляет основополагающие принципы правового регулирования, является основой законодательства;
- закон о поправках к конституции;
- федеральный конституционный закон;
- федеральный закон;
- - *указы Президента Российской Федерации.* Они издаются на основе и во исполнение Конституции России и законов;
- - *постановления*[1] *Правительства РФ.* Издаются на основе и во исполнение Конституции, законов, указов Президента РФ;
- - *приказы и инструкции*[2] *федеральных органов исполнительной власти, министерств.* Эти нормативные правовые акты издаются на основе и во исполнение Конституции, законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ;

б) *нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации:*

- - *Конституция* - основной закон республики, определяющий ее статус;
- - *уставы* края, области, автономной области, автономного округа, города федерального значения;
- - *закон субъекта РФ* - региональный закон;
- - *постановления представительного органа субъекта РФ;*

- *указы Президента республики.* Издаются на основе и во исполнение Конституции РФ, Конституции республики и законов;
- *постановления правительства субъекта РФ;*
- *постановления главы администрации* края, области, автономной области, автономного округа, города федерального значения;
- *приказы, инструкции, постановления министерств, ведомств субъектов РФ;*

в) *нормативные правовые акты органов местного самоуправления:* постановления, распоряжения, приказы;

г) *нормативные правовые акты организаций.* Администрация организации издает приказы, инструкции, положения, распоряжения в соответствии со своей компетенцией.

Право как система правоотношений. Правовые отношения - это общественные отношения между лицами, урегулированные нормами права. Это связь людей, которая состоит в том, что стороны, вступившие в отношения, наделяются правами, обязанностями, ответственностью за исполнение обязанностей. Право регулирует не все общественные отношения, а только самые существенные. После того как для урегулирования отношений принята норма права, они становятся правоотношениями.

Субъектами (участниками, сторонами) правоотношений являются физические и юридические лица. **Физические лица** - *это граждане как участники правоотношений.* Их положение в правоотношении характеризуется двумя свойствами, которые называются правоспособностью и дееспособностью. **Юридические лица** - *это организации: предприятия, учреждения, акционерные общества и т.д.* Они имеют право выступать от своего имени во всех отношениях и нести самостоятельно ответственность по своим обязательствам.

Поведение человека в правовых отношениях может быть двух видов:

- правомерное поведение, при котором человек не превышает своих прав, исполняет обязанности, установленные в законе;
- правонарушение - неисполнение обязанности, установленной в законе, или превышение прав, причинившее ущерб другому человеку.

Правоспособность человека - *способность иметь гражданские права и выполнять обязанности.* Она признается в равной мере за всеми гражданами.

Какие права имеют граждане? Например, они могут иметь имущество на правах собственности; наследовать и завещать имущество; заниматься предпринимательской деятельностью, а также любой иной, не запрещенной законом деятельностью; создавать юридические лица или совместно с другими гражданами и юридическими лицами совершать любые не противоречащие закону сделки и участвовать в обязательствах; избирать место жительства; иметь авторские права на научные труды, произведения литературы и искусства, изобретения и иные охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности; иметь иные имущественные и личные неимущественные права.

Дееспособность - *это способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.* Например, в имущественных отношениях гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18 лет.

Возникновение, изменение или прекращение правоотношений связано с определенной причиной, которой являются *юридические факты.* В зависимости от правовых последствий они делятся на:

- правообразующие, которые влекут возникновение правоотношений;
- правоизменяющие, например приказ о переводе на другую работу;
- правопрекращающие, которые прекращают правоотношения, например приказ об увольнении.

ОСНОВЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СТРОЯ РОССИИ

***Российская Федерация* (*Россия*)** - *это демократическое, федеративное, правовое государство с республиканской формой правления.*

В главе 1 Конституции России приводится характеристика нашего государства, которая определяет его своеобразие и отличие от других государств.

Россия - демократическое государство. Это означает, что оно закрепляет власть всего многонационального народа. Народ осуществляет свою власть непосредственно, выбирая руководителей органов государственной власти и формируя органы местного самоуправления. Никто не может присвоить власть народа. Высшим выражением власти народа являются референдум и свободные выборы.

Россия - федеративное государство (федерация - союз, объединение), оно состоит из государств и государственных образований.

Российская Федерация - правовое государство. Это означает, что в государстве властвует закон. Его обязаны соблюдать все без исключения. Положение каждого человека, организации определено правом. Право должно отражать интересы большинства народа.

Республиканская форма правления отличает наше государство, например, от монархии, при которой глава государства - монарх (король, царь, император и др.), как правило, получает права по наследству. Республика предполагает коллективное управление государством. Все высшие должностные лица и законодательные органы выбираются народом на определенный срок, а не пожизненно.

Высшей ценностью в нашей стране является ***Человек,*** его права и свободы. Государство обязано обеспечивать условия для признания, соблюдения и защиты прав человека и гражданина. Статус (положение) гражданина вытекает из его отношения с государством. Человек является элементом гражданского общества, гражданин - государства. Государство создает специальные организации по охране и защите человека: суды, органы охраны общественного порядка, армию, прокуратуру.

Государство обладает *суверенитетом* - самостоятельностью, независимостью в отношениях с другими государствами и внутри государства. Носителем суверенитета является многонациональный народ.

Российская Федерация обеспечивает целостность и неприкосновенность своей территории. Роль защиты государства осуществляют Вооруженные Силы.

Российская Федерация состоит из республик, краев, областей, городов федерального значения, а также автономных областей, автономных округов - равноправных субъектов Российской Федерации. Всего субъектов Федерации - 89. Республика - государство, которое имеет свою конституцию и законы. Край, область, город федерального значения, а также автономная область, автономный округ имеют свой устав, но не имеют конституции.

Гражданство в Российской Федерации

Вопросы гражданства в Российской Федерации регулируются Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, Федеральным законом от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации", а также принимаемыми в соответствии с ними другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Гражданство Российской Федерации - устойчивая правовая связь лица с Российской Федерацией, выражающаяся в совокупности их взаимных прав и обязанностей.

Принципы гражданства Российской Федерации и правила, регулирующие вопросы гражданства Российской Федерации, не могут содержать положений, ограничивающих права граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Гражданство Российской Федерации является единым и равным независимо от оснований его приобретения.

Проживание на законном основании гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации не прекращает его гражданства.

Гражданин Российской Федерации не может быть лишен гражданства или права изменить его.

Гражданин Российской Федерации не может быть выслан за пределы страны или выдан иностранному государству.

Российская Федерация поощряет приобретение гражданства Российской Федерации лицами без гражданства (лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательства наличия гражданства иностранного государства), проживающими на территории России.

Гражданами Российской Федерации являются:

- - лица, имеющие гражданство Российской Федерации на день вступления в силу Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации";
- - лица, которые приобрели гражданство Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации".

Гражданин Российской Федерации, имеющий также иное гражданство (подданство) иностранного государства, рассматривается Российской Федерацией только как гражданин Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных международным договором Российской Федерации или федеральным законом.

Приобретение гражданином Российской Федерации иного гражданства не влечет за собой прекращение гражданства Российской Федерации.

В этом случае у гражданина России возникает двойное гражданство.

Гражданство ребенка при приобретении или прекращении гражданства Российской Федерации одним из его родителей либо обоими его родителями сохраняется или изменяется в соответствии с указанным Федеральным законом.

Для приобретения или прекращения гражданства Российской Федерации ребенком в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет необходимо его согласие.

Гражданство ребенка в Российской Федерации - не может быть прекращено, если в результате прекращения гражданства Российской Федерации он станет лицом без гражданства.

Гражданство ребенка не изменяется при изменении гражданства его родителей, лишенных родительских прав. В случае изменения гражданства ребенка не требуется согласие его родителей, лишенных родительских прав.

Документом, удостоверяющим гражданство Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента РФ от 13 марта 1997 г. № 232 "Об основном документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации" является паспорт гражданина Российской Федерации или иной основной документ, содержащий указание на гражданство лица. Виды основных документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации, определяются федеральным законом.

Гражданство Российской Федерации приобретается:

- - по рождению;
- - в результате приема в гражданство Российской Федерации;
- - в результате восстановления в гражданстве Российской Федерации;
- - по иным основаниям, предусмотренным указанным Федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Гражданство Российской Федерации прекращается:

- - вследствие выхода из гражданства Российской Федерации;
- - по иным основаниям, предусмотренным указанным Федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Выход из гражданства Российской Федерации лица, проживающего на территории Российской Федерации, осуществляется на основании добровольного волеизъявления такого лица в общем порядке, за исключением случаев, предусмотренных ст. 20 Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации". Выход из гражданства Российской Федерации лица, проживающего на территории иностранного государства, осуществляется на основании добровольного волеизъявления такого лица в упрощенном порядке (*упрощенный порядок приобретения или прекращения гражданства Российской Федерации* - порядок рассмотрения вопросов гражданства и принятия решений по вопросам гражданства Российской Федерации в отношении лиц, на которых распространяются льготные условия, предусмотренные указанным Федеральным законом), за исключением случаев, предусмотренных ст. 20 Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации".

Выход из гражданства Российской Федерации ребенка, один из родителей которого имеет гражданство Российской Федерации, а другой родитель является иностранным гражданином, либо единственный родитель которого является иностранным гражданином, осуществляется в упрощенном порядке по заявлению обоих родителей либо по заявлению единственного родителя.

Связь человека и государства закрепляется в понятии *гражданство.* Оно проявляется в правах, обязанностях и ответственности государства и гражданина. Гражданство приобретается и прекращается по правилам специального закона. Оно может быть прекращено по решению лица, которое хочет выбрать гражданство другой страны.

Наше государство - социальное. Его политика направлена на создание условий достойной жизни и свободного развития личности. Государство оказывает социальные услуги населению: организует охрану труда и здоровья людей, устанавливает гарантированный минимальный размер оплаты труда. Оно обеспечивает государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан. Государство развивает систему социальных служб, устанавливает государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В настоящее время в связи с экономическими трудностями при переходе к рыночной экономике, которая в Конституции определена как экономическая основа страны, государство в полном объеме не может обеспечить защиту всех прав граждан. Однако оно проводит политику реформ по выводу страны из кризиса.

Конституция признает и защищает равным образом частную, государственную, муниципальную формы собственности. В стране гарантируется единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, осуществляется поддержка конкуренции, предоставляется свобода экономической деятельности.

В частной, государственной, муниципальной собственности находятся земля, а также другие природные ресурсы.

Государственная власть организована по принципу разделения властей: законодательной, исполнительной, судебной. Ее осуществляют Президент России, Федеральное Собрание (Совет Федерации, Государственная Дума), Правительство, суды. Государственная власть в субъектах РФ осуществляется образуемыми ими органами государственной власти. Конституция России разграничивает предметы ведения и полномочия между органами государственной власти Федерации и субъектами Федерации. В систему органов государственной власти не входят органы местного самоуправления. Местное самоуправление дает возможность населению самостоятельно решать проблемы местного характера.

Одной из характеристик государства является идеологическое, политическое многообразие и многопартийность. Идеология - это система экономических, политических, религиозных взглядов на действительность. В России никакая идеология не может устанавливаться в качестве обязательной. Равенство партий, общественных объединений означает возможность граждан объединяться на основе определенных взглядов на развитие государства. Партии, выдвигая своих представителей в органы власти, могут изменить жизнь общества в соответствии с собственными представлениями, если большинство населения согласится с предложенной ими идеологией.

В России никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной, так как *Россия - светское государство,* в котором религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом.

Каждый гражданин, органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица обязаны соблюдать Конституцию. Конституция России имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России.

Законы и иные правовые акты России не должны противоречить Конституции. Действуют только официально опубликованные законы. Нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

Составной частью правовой системы России являются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры. Если между законом России и международным договором возникли противоречия, то применяются правила международного договора.

ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

В гл. 2 Конституции РФ конкретизируется положение человека, так как его права не зависят от государства.

Права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат ему от рождения. Россия закрепляет за человеком права и свободы, признанные международным правом. Такими правовыми актами являются: Всеобщая декларация прав человека, принятая 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах, принятые 19 декабря 1966 г. Впервые права человека были закреплены в Декларации независимости (1776 г., США), в "Билле о правах" (1789 г., США), в Декларации прав человека и гражданина (1789 г., Франция).

Все права человека являются действующими. Их обязаны обеспечить государственные органы власти, органы местного самоуправления в пределах своей компетенции. Права можно защитить в суде. Установлены также границы свободы человека, которую он реализует своим поведением. Они закреплены в следующем правиле: *осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.*

Государство не может ограничить права человека (например, ввести чрезвычайное положение в стране) без законного основания. Все договоры с человеком, в которых не признаются его конституционные права, являются недействительными.

Все граждане нашего государства равны перед законом и судом, независимо от различий между людьми. Наиболее важными считаются различия по полу, расе, национальности, языку, происхождению, имущественному и должностному положению,

месту жительства, отношению к религии, по убеждениям, принадлежности к общественным объединениям. Существуют и другие различия.

Государственные органы власти, органы местного самоуправления, организации не имеют права ограничивать права граждан, исходя из перечисленных выше различий, устанавливать преимущества по этим основаниям.

В гл. 2 Конституции РФ провозглашаются следующие права человека:

1. *Каждый имеет право на жизнь.* Государство отказывается от применения смертной казни.

2. *Достоинство личности охраняется государством.* Каждый человек имеет право на уважение окружающих. Достоинство личности признается высшей человеческой ценностью.

Уголовный кодекс устанавливает ответственность за посягательство на честь и достоинство личности.

Человек может предъявить в суд иск в случае распространения сведений, которые его порочат, о материальном возмещении морального вреда.

3. *Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.*

Неприкосновенность человека включает в себя как физический аспект - жизнь, здоровье, так и моральный - честь, достоинство.

4. *Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.* Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Каждый человек имеет право ознакомиться с документами и материалами, затрагивающими его права и свободы, в органах государственной власти и органах местного самоуправления, у должностных лиц.

Конституция устанавливает тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений.

5. *Жилище человека неприкосновенно.* Никто не вправе входить в жилище без разрешения проживающего в нем человека.

6. *Каждый вправе определять и указывать свою национальную принадлежность,* которая обусловлена рядом особенностей, таких, как язык, причастность к культуре и традициям народа.

Человек может пользоваться родным языком или выбрать любой иной язык общения, воспитания, обучения и творчества.

7. *Человек имеет право свободно передвигаться по территории России, выбирать место жительства, место пребывания.*

8. *Человеку гарантируется свобода совести и вероисповедания.* Это право включает в себя возможность исповедовать индивидуально или коллективно любую религию или не исповедовать никакой, распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.

9. *Гарантируется свобода мысли и слова.* Из этого правила есть исключения.

Запрещается пропаганда или агитация, возбуждающая социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду, а также пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

Человека запрещено принуждать к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них. Он может свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию законным способом. Цензура в России запрещена.

10. *Каждый имеет право на объединение,* в том числе в партии, общественные движения, профессиональные союзы, для защиты своих интересов.

Гарантируется свобода деятельности общественных объединений. Запрещено принуждать человека к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

11. *Граждане могут собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия, пикетирования.*

12. *Граждане имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей.*

Каждый имеет равный доступ к государственной службе, право участвовать в отправлении правосудия.

Это право включает правомочия избирать и быть избранным в органы государственной власти и органы местного самоуправления, участвовать в референдуме.

Лишены права избирать и быть избранными лишь недееспособные граждане, а также содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда.

13. *Каждый человек имеет право обращаться лично и направлять индивидуальные и коллективные Обращения в органы государственной власти и органы местного самоуправления.*

14. *Каждый имеет право на экономическую деятельность, в том числе и предпринимательскую.* Можно свободно использовать свои способности и имущество. Запрещена экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Условием для этого является право частной собственности, в том числе и на землю, которое охраняется законом. Человек вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться, распоряжаться им единолично и совместно с другими. Нельзя лишать человека имущества. Исключение из этого правила возможно по решению суда. Государство гарантирует право наследования.

15. *Труд свободен. Каждый имеет право на труд, т.е. может свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.*

Доходы от трудовой деятельности являются основным источником денежных доходов и благосостояния населения и важнейшим стимулом развития производства, повышения трудовой активности людей.

Работодатели обязаны создавать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, выплачивать вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. У человека есть право на защиту от безработицы со стороны государства. В то же время принудительный труд запрещен.

Защищая свое право на труд, человек может вступать в индивидуальный или коллективный трудовой спор, участвовать в забастовке.

Государство гарантирует человеку право не только на труд, но и на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются

установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

16. *Семья, материнство и детство находятся под защитой государства.* Родители обязаны заботиться о детях и воспитывать их. Трудоспособные граждане, достигшие 18 лет, должны заботиться о нетрудоспособных родителях.

17. *Человеку гарантируется социальное обеспечение*: по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

18. Важнейшим условием достойного существования человека является жилище. *Каждый имеет право на жилище.* Если человек не в состоянии купить себе жилье и относится к категории малоимущих, то в соответствии с Конституцией РФ жилище предоставляется ему бесплатно из государственных, муниципальных и других жилищных фондов в соответствии с установленными законом нормами.

19. *Человек имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь.* В государственном и муниципальном учреждении здравоохранения эта помощь оказывается бесплатно, за счет средств бюджета, страховых взносов, других поступлений.

20. *Человек имеет право на благоприятную окружающую среду, которая является важнейшим условием его нормальной жизни,* а также на информацию о ее состоянии и на

возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическими преступлениями.

21. *Человек имеет право на образование.* Государство гарантирует общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Государством обеспечивается на конкурсной основе среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. Гражданин обязан получать как минимум основное общее образование. Уровень и качество образования определяются государственными образовательными стандартами.

22. *Человеку гарантируется свобода творчества*: литературного, художественного, научного, технического и других видов. Человек имеет право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры. В то же время он обязан заботиться о сохранении исторического культурного наследия, беречь памятники культуры.

Каждый человек вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

23. Для того чтобы права были реальными, они нуждаются в защите и обеспечении. *Гражданину и человеку в Российской Федерации гарантируется государственная, в том числе судебная, защита прав и свобод, а также право на получение квалифицированной юридической помощи.*

Можно обжаловать в суде решения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц. Кроме того, обжалованы могут быть действия или бездействие этих органов. Человек может обратиться в межгосударственные органы по защите прав и свобод, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Членство России в Совете Европы (с 1996 г.) дает право гражданам России на основе Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод (принята 4 ноября 1950 г. в Риме, внесены изменения 11 мая 1994 г. в Страсбурге) обращаться в Европейский Суд по правам человека.

Согласно ст. 34 Протокола № 11 к Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод, в суд могут обращаться с жалобой физические лица, неправительственные организации или любые группы частных лиц, которые утверждают, что государство нарушило их права, предусмотренные положениями Конвенции и протоколом к ней. Суд принимает дело к рассмотрению после того, как были исчерпаны все соответствующие общепризнанным нормам международного права внутренние средства защиты.

Дело принимается к рассмотрению в течение шести месяцев, начиная с даты принятия окончательного решения на национальном уровне.

Конвенция устанавливает следующие права, подлежащие защите в Европейском Суде:

1) уважение прав человека;
2) право на жизнь;
3) право на запрещение пыток;
4) право на запрещение рабства и принудительного труда;
5) право на свободу и безопасность;
6) право на справедливое судебное разбирательство;
7) право на наказание, основанное исключительно на законе;
8) право на уважение частной и семейной жизни;
9) право на свободу мысли, совести и религии;
10) право на свободу выражения мнения;
11) право на свободу собраний и ассоциаций;

12) право на вступление в брак;
13) право на эффективные средства правовой защиты;
14) право на запрет дискриминации;
15) право на отступление от соблюдения обязательств в чрезвычайных ситуациях;
16) право на собственность;
17) право на образование;
18) право на свободные выборы;
19) право на запрет лишать свободы за долги;
20) право на передвижения;
21) право на свободу от высылки;
22) право на свободу от смертной казни;
23) право на равные права супругов.

Обвиняемый в совершении преступления в российском суде имеет право на рассмотрение его дела судом с участием присяжных заседателей в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Каждый задержанный, заключенный под стражу, обвиненный в совершении преступления имеет право пользоваться помощью адвоката с момента задержания, заключения под стражу или предъявления обвинения. В то же время человек, обвиняемый в совершении преступления, считается невиновным, пока его виновность не будет доказана вступившим в законную силу приговором суда. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Все сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого. Человек не обязан свидетельствовать против себя, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом.

Закон охраняет права потерпевших от преступлений и злоупотреблений властью. *Каждый человек имеет право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями или бездействием органов государственной власти или их должностных лиц.*

Гарантируется соблюдение правил, по которым закон, устанавливающий или отягчающий ответственность, обратной силы не имеет.

Перечисленные права и свободы не означают, что у человека нет других прав. *Человеку разрешено все, что ему не запрещено.*

Обязанности граждан, закрепленные в Конституции РФ

1. Каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы. Законы, устанавливающие новые налоги или ухудшающие положение налогоплательщика, обратной силы не имеют.

2. Каждый обязан сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам.

3. Долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации является защита Отечества.

Гражданин России может самостоятельно осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет.

Российская Федерация гарантирует своим гражданам защиту и покровительство за ее пределами. Гражданин Российской Федерации может иметь гражданство иностранного государства (двойное гражданство) в соответствии с федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Изложенные права, свободы и обязанности граждан составляют основы правового статуса личности в Российской Федерации и могут быть изменены только в порядке, установленном Конституцией.

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Трудовое право - *отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения.* Основным законом трудового права в Российской Федерации является Трудовой кодекс (ТК РФ).

Трудовые отношения - *это сложившийся комплекс экономических, социальных и административных отношений между работодателем и наемным работником на основе трудового договора* (*контракта*).

ТК РФ и иные нормативные акты о труде регулируют трудовые отношения всех работников, работающих по трудовому договору (контракту) с индивидуальным нанимателем или организацией. Наряду с этими отношениями в предмет трудового права входят также *отношения, связанные с участием работников в управлении трудовым коллективом* (непосредственно или через профсоюз), и отношения, связанные с подготовкой и переподготовкой работников.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства выступают создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- - организации труда и управлению трудом;
- - трудоустройству у данного работодателя;
- - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно 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 в предусмотренных законом случаях;
- - материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- - разрешению трудовых споров.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами *правового регулирования трудовых отношений* и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- - свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- - защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- - равенство прав и возможностей работников;
- - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека

существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- - обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- - обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- - сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- - установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- - 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 в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- - обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Принудительный труд запрещен.

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

- - в целях поддержания трудовой дисциплины;

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

К принудительному труду 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 или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

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, т.е. 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.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами РФ, Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- - ТК РФ;
- - иными федеральными законами;
- - указами Президента Российской Федерации;
- - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- - конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- - актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ.

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

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

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

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

В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТКРФ.

Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТКРФ.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, который установлен трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБТОДАТЕЛЯ

Трудовые отношения - *отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за 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.*

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом 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.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель - *физическое лицо либо 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.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- - физическим лицом, являющимся работодателем;
- - органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

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

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТКРФ.

Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 15) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Основные права и обязанности работника изложены в ст. 21 ТКРФ.

Работник *- физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.*

Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

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

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Социальное партнерство *- система взаимоотношений между работниками* (*представителями работников*), *работодателями* (*представителями работодателей*), *органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Основными принципами социального партнерства являются:

- - равноправие сторон;
- - уважение и учет интересов сторон;
- - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- - соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- - полномочность представителей сторон;
- - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- - реальность обязательств, которые принимают на себя стороны;
- - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

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

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- - федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- - региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- - отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- - территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- - уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- - коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- - взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

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

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный

орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется 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 пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным

голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

За иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, 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, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

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

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Коллективный договор *- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- - формы, системы и размеры оплаты труда;
- - выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации 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.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Соглашение *- правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений 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.*

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение (Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 - 2004 годы // Российская газета. - 2002. - № 11. - 19 января) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

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, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- - реорганизации или ликвидации организации;
- - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор *- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- - 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 в соответствии с федеральными законами 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 соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- - права и обязанности работника;
- - права и обязанности работодателя;
- - характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- - режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться:

- - на неопределенный срок;
- - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если 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, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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 заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- - для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- - на время выполнения временных (до двух 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, пуско-наладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного 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 Российской Федерации 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, заместителями руководителей 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.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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.

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

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

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.

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 отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Заключение трудового договора

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

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

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

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 четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

По 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.

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.

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

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, за исключением случаев, 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.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

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 восемнадцати 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.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести 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 неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Изменение трудового договора

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. 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 допускается только с письменного согласия работника.

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. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

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.

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.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то 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.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В случае, если перечисленные обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного 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. 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.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- - не прошедшего в установленном порядке 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.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Прекращение трудового договора

- Основаниями прекращения трудового договора являются:
- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Персональные данные работника - *информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.*

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- - 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, сохранности имущества;
- - при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;
- - 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. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- - работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
- - работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- - при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- - защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;
- - работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- - работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- - работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время *- 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.*

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- - 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- - 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- - 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- - 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для молодежи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- - для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;
- - для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

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

- - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

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

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

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати 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 трех 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 пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников 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 Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), 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, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха *- время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.*

Видами времени отдыха являются:

- - перерывы в течение рабочего дня (смены);
- - ежедневный (междусменный) отдых;
- - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- - нерабочие праздничные дни;
- - отпуска.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 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.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, которые вызываются необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

Отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 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.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам,

имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных 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.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда - *система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.*

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

Минимальная заработная плата (*минимальный размер оплаты труда*) - *гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.*

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

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, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации 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) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также 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.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- - работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- - работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- - работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

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 данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, 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 выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. 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 Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях 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).

Тарифная система оплаты труда

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся 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 Российской Федерации.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией 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.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работникам гарантируются:

- - государственное содействие системной организации нормирования труда;
- - применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Нормы труда *- нормы выработки, времени, обслуживания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.*

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

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.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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.

ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

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.*

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации *- локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.*

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- - замечание;
- - выговор;
- - увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Ученический договор

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

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

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.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - *система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.*

Условия труда - *совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.*

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- - обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- - принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- - государственное управление охраной труда;
- - государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- - содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- - защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе

обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- - установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- - координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- - распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- - участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- - подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- - организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- - обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- - международное сотрудничество в области охраны труда;
- - проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- - установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями

органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

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.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- - безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- - разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Работник в области охраны труда обязан:

- - соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг,

для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого 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.

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.

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.

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Материальная ответственность работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под ***прямым действительным ущербом*** понимается 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.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

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, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования труда *- нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.*

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати 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 восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения ими возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением 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 в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Совместительство - *выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.*

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 Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке

либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится 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, оплата труда производится с их учетом.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если 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.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- - государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- - защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- - самозащита работниками трудовых прав.

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

- В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.
- Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- ***Индивидуальный трудовой спор*** - *неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.*
- Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.
- Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.
- Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам 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 комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.
- Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.
- Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

Примирительные процедуры - *рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и* (*или*) *в трудовом арбитраже.*

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка - *временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей* (*полностью или частично*) *в целях разрешения коллективного трудового спора.*

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 - 31 ТК РФ.

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

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом (ст. 401 ТК РФ).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора

обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить *посредника.* При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

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

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

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

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

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

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

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

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

В решении об объявлении забастовки указываются:

- - перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- - дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
- - 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.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Конституция России гарантирует каждому человеку социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- -пособиями по временной нетрудоспособности (больничный), а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;
- -пособиями по уходу за ребенком до полутора лет;
- -пособиями по случаю рождения ребенка;
- - пособиями по безработице;

•

• -пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников также пенсиями за выслугу лет.

В случае смерти работника или члена его семьи за счет средств государственного социального страхования выдается пособие на погребение.

Средства, поступающие на цели пенсионного обеспечения и социального страхования, не могут быть израсходованы на иные цели.

Работодатель при начислении заработной платы работнику рассчитывает социальные выплаты в государственные бюджетные фонды по социальному страхованию работника.

Так на 100% месячный доход работника перечисляется

22% - в Пенсионный фонд России (ПФР)

5,1% - в Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС)

2,9% - в Фонд социального страхования (ФСС)

от 0,2% до 1,4% в Фонд профессиональных заболеваний и несчастных случаев (ПЗиНС)

Пример: доход по зарплате до вычета НДФЛ (13%) 45 000 руб.

ПФР 22% 45 000*22%= 9 900 (руб.)

ФОМС 5,1% 45 000*5,1%=2 295 (руб.)

ФСС 2,9% 45 000*2,9%=1305 (руб.)

ПЗиНС 1% 45 000*1%=450 (руб.)

Таким образом, работодатель страхует работника в соотношении 31% к доходу. В данном примере на сумму 13 950 руб. Из средств, перечисленных государственные страховые фонды осуществляются выплаты пенсий по возрасту, по инвалидности, оказание бесплатной медицинской помощи по полису обязательного медицинского страхования, выплата по временной нетрудоспособности (больничному), пособия женщинам в отпусках по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком и другие вышеперечисленные выплаты.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ).

Под *гарантиями* принято понимать средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат. Гарантийные выплаты предназначены для предотвращения потерь в заработке, когда работник по независящим от него причинам не может выполнять своих трудовых обязанностей.

Гарантии и компенсации при приеме на работу, переводах, оплате труда и др. рассмотрены в соответствующих главах пособия. Настоящая глава касается только тех видов гарантий и компенсаций, которые перечисленны в ст. 165 ТК РФ.

Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.). ТК РФ возлагает на работодателя обязанность производить гарантийные выплаты (т.е. сохранять среднюю заработную плату) при исполнении работником общественных обязанностей в интересах коллектива работников данной организации

(например, в качестве члена комиссии по ведению коллективных переговоров, комиссии по трудовым спорам и т.п.).

В ТК РФ указанным гарантиям посвящена гл. 24.

Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы называется *служебной командировкой*. Не считаются командировкой поездки работников, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, курьеров, машинистов поездов дальнего следования и т.п.).

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения вне места постоянной работы служебного задания. Местом постоянной работы признается то структурное подразделение работодателя, которое указано в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). При командировке возможно направление как к другому работодателю, так и в филиалы, представительства и иные структурные подразделения работодателя.

Служебная командировка допускается только для выполнения работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором. В противном случае необходимо письменное согласие работника.

Направление в командировку оформляется приказом работодателя и выдачей работнику командировочного удостоверения установленного образца.

На работников, находящихся в командировке, распространяются режим работы и отдыха, а также правила внутреннего трудового распорядка данного работодателя, к которому они командированы. Работники не могут отказаться от служебной командировки. Такой отказ считается нарушением трудовой дисциплины и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности Запрещается направление в командировки беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), несовершеннолетних работников до 18 лет, за исключением творческих работников в соответствии с перечнем, утвержденным Правительством РФ (ст. 268 ТК РФ). Направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. Ограничения на направление в командировки установлены также для лиц с семейными обязанностями (ст. 259, 264 ТК РФ) и в период действия ученического договора (ст. 203 ТК РФ).

За командированным сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок. Кроме того, ему возмещаются расходы, связанные с командировкой, а именно:

по проезду к месту командировки и обратно; по найму жилого помещения; суточные;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Вопросы направления работников в служебные командировки и порядка возмещения им командировочных расходов регулируются целым рядом нормативных правовых актов. К ним, в частности, относятся: постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (в ред. от 22 октября 2014г.); постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г.

К расходам, связанным с командировками, могут относиться расходы: по провозу багажа, оплате услуг связи, получению виз, обмену иностранной валюты и т.п.

Перед отъездом в командировку выдается денежный аванс на оплату проезда, наем жилого помещения и суточные. В течение определенного срока после возвращении из командировки работник обязан представить отчет об израсходованных суммах с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы.

Возмещение в связи с разъездным характером работы. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути и имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными командировками

следующие расходы:

по проезду;

по найму жилого помещения;

суточные, полевое довольствие (проживание вне места постоянного жительства);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Они могут определяться также трудовым договором (ст. 168 ТК РФ).

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность регулируется ст. 169 ТК РФ. К таким расходам относятся расходы по проезду самого работника и членов его семьи, провозу имущества, обустройству на новом месте жительства. К членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относятся супруг(а), дети и родители, находящиеся на иждивении работника и проживающие совместно с ним.

Конкретные суммы определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Право на получение гарантий и компенсаций имеют выпускники учреждений высшего и среднего образования, заключившие контракт на целевую подготовку (постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г.).

ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты устанавливают и другие

нормативы возмещения расходов. Например, для лиц, заключивших договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним (ст. 326 ТК РФ); для лиц, переселяющихся для работы в сельскую местность (постановление Правительства РФ от 25 мая 1994 г. (в ред. от 21 декабря 2000 г.).

Следует знать, о *гарантиях и компенсациях работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей*. При этом работодатели обязаны освобождать работников от работы для этих целей с сохранением за ними места работы (должности), согласно ст. 171 ТК РФ.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 172 ТК РФ).

В указанных случаях гарантии имеют не только денежную форму. В качестве примеров можно привести запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период исполнения им государственных или общественных обязанностей, а также сохранение за ним в этот период общего и специального стажа, льгот и преимуществ, связанных с работой.

Следует иметь в виду, что действует большое количество федеральных законов, регулирующих предоставление таких гарантий и компенсаций: ГПК РФ; УПК РФ; АПК РФ; НК РФ; Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (в ред. от 05 февраля 2014 г.); федеральные законы от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» (в ред. от 29 декабря 2010 г.), от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. от 05 апреля 2016 г.), от 10 января 2003г. № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.), от 18 мая 2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 05 апреля 2016 г.), от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ

«О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 15 февраля 2016 г.) и др. *Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым*

спорам установлены в ст. 171 ТК РФ. Право на эти гарантии имеют только лица, не освобожденные от трудовых обязанностей. Особый правовой статус работников, избранных в профсоюзные органы, соответствует Конвенции МОТ № 135 (1971 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 143 (1971 г.).

Работники, избранные в профсоюзные органы, пользуются следующими гарантиями:

на освобождение от работы для исполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 31 января 2016 г.);

защиту от необоснованного увольнения (ст. 374, 376 ТК РФ); обязательное трудоустройство после окончания полномочий или выплату среднего заработка в период трудоустройства, учебы или переквалификации (ст. 375 ТК РФ) *(при этом следует иметь в виду, что некоторые положения указанных статей признаны Конституционным Судом РФ не соответствующими Консти* Право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка имеют все члены комиссий по трудовым спорам (КТС), представляющие как работников, так и работодателя. Порядок увольнения работников, избранных в КТС, определяется ст. 373 ТК РФ.

Гарантии, предоставляемые работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления установлены федеральными законами от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 03 мая 2016 г.), от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 15 февраля 2016 г.), а также законами субъектов РФ.

Члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии

— другая равноценная работа (должность) по прежнему месту работы или с их согласия в другой организации.

Срок полномочий засчитывается в стаж федеральной государственной службы, в общий и непрерывный трудовой стаж, в стаж работы по специальности. Непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу (службу) в течение 6 месяцев после прекращения полномочий.

Гарантии имеют также супруги указанных лиц, уволенные в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для исполнения своих полномочий.

Объем *гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением*, зависит от формы обучения, наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации и успеваемости работника. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, установлены в гл. 26 ТК РФ (ст. 173—177).

Работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются следующие виды гарантий:

дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

сокращение рабочей недели на 7 часов с частичной оплатой (50% среднего заработка) на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Работникам, обучающимся в свободное от работы время по очной форме обучения, в этих случаях предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Отпуска без сохранения заработной платы должны предоставляться также: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения высшего профессионального образования; слушателям подготовительных отделений учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов.

Если учебное заведение не имеет государственной аккредитации, перечисленные гарантии представляются когда они предусмотрены в коллективном договоре или трудовом договоре.

Для оформления отпуска необходимо представить работодателю справку-вызов, выданную учебным заведением.

Права работников, совмещающих работу с обучением, закреплены также в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 02 марта 2016 г.).

Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работников, поступающих в указанные учреждения, перечислены в ст. 174 ТК РФ, для учащихся учреждений начального профессионального образования — в ст. 175 ТК РФ, учащихся вечерних (сменных) учреждений — ст. 176 ТК РФ.

Следует помнить, что гарантии и компенсации в связи с обучением предоставляются только работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

Ежегодные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к дополнительным учебным отпускам по соглашению между работником и работодателем.

При одновременном обучении в нескольких образовательных учреждениях гарантии предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по выбору работника). В других случаях они могут оформляться по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что *гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора* изложены в разделе «Трудовой договор» настоящего пособия.

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением *гарантии* состоят в сохранении среднемесячного заработка в течение одного месяца со дня перевода, а в случае трудового увечья или профессионального заболевания — до установления стойкой утраты трудоспособности или выздоровления. от данных гарантий следует отличать случаи временной нетрудоспособности, при наступлении которых работодатель выплачивает работнику *пособие по временной нетрудоспособности. от*ношения, возникающие в связи с выплатой пособия, выходят за рамки трудового права и регулируются правом социального обеспечения.

Важно знать, что виды, объем и условия предоставления *гарантий и компенсаций при повреждении здоровья или смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания* установлены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний» (в ред. от 29 декабря 2015 г.), Постановлением Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 07 марта 2016 г.) и другими нормативными правовыми актами. отношения, возникающие в связи с получением обязательных страховых выплат в целях

возмещения вреда, причиненного здоровью работника, относятся к предмету права социального обеспечения, и поэтому не рассматриваются в настоящем практикуме.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан организовать проведение медицинских осмотров (предварительных и периодических) работников за счет собственных средств (ст. 213—214 ТК РФ). При этом за работниками сохраняется рабочее место и средний заработок.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также при прохождении медицинского обследования работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ). Если день сдачи крови и ее компонентов совпадает с выходным, нерабочим (праздничным) днем или ежегодным отпуском, то работник может выбрать: воспользоваться другим днем отдыха или нет. Помимо освобождения от работы в день сдачи крови и ее компонентов, работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов также предоставляется день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое удобное для работника время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови работодатель сохраняет за работником средний заработок за дни ее сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха.

При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, согласно ст. 187 ТК РФ, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работник имеет право на *компенсацию за использование личного имущества с согласия или ведома работодателя* при выполнении трудовых обязанностей например, за износ (амортизацию) инструмента, транспортного средства и т.п. Ее размер определяется письменным соглашением сторон трудового договора.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

Управление означает упорядочение управляемой системы, обеспечение ее функционирования и развития.

Управление состоит из следующих основных элементов:

- - принятие решения по упорядочению отношений;
- - реализация решения - исполнение;
- - контроль за реализацией решения и ее корректировка.

Административное право регулирует управленческие отношения, существующие в сфере государственного управления, связанные с функционированием и развитием системы исполнительной власти на всех территориальных уровнях РФ.

Исполнительная власть имеет в своем распоряжении все наиболее существенные атрибуты государственной власти: финансы, средства коммуникации, армию, милицию, службы внешней и внутренней безопасности, исправительно-трудовые учреждения и т.д.

В управленческих отношениях, регулируемых административным правом, обязательно участвует специальный субъект - *органы исполнительной власти* (*исполнительный орган*).

СТРУКТУРА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

Наиболее типичными видами управленческих отношений, регулируемых административным правом, являются отношения:

- - между соподчиненными органами исполнительной власти: вышестоящими и нижестоящими органами;

- - между несоподчиненными субъектами исполнительной власти, например между двумя министерствами;
- - между субъектами исполнительной власти и находящимися в их подчинении, ведении государственными организациями;
- - между субъектами исполнительной власти и исполнительными органами местного самоуправления;
- - между субъектами исполнительной власти и негосударственными организациями;
- - между исполнительной властью и общественными объединениями;
- - между субъектами исполнительной власти и людьми: гражданами, иностранцами, лицами без гражданства.

Во всех отношениях обязательно присутствует исполнительный орган. В управленческих отношениях непосредственно реализуются задачи, права, обязанности, ответственность исполнительной власти.

Административное право выполняет следующие функции:

- - правоприменительную;
- - правотворческую;
- - правоохранительную.

Метод административного права - это совокупность правил, средств, способов воздействия на управленческие отношения.

Любая отрасль права использует три юридических способа правового регулирования:

- - возложение обязанности или предписание;
- - установление запретов как разновидность обязанностей;
- - предоставление прав или дозволение.

Отрасли права различаются по удельному весу использования того или иного способа. В управленческих отношениях в основном стороны неравноправны, так как эти отношения - властеотношения.

Нормы административного права делятся на виды:

- - материальные, закрепляющие права, обязанности, ответственность участников управленческих отношений;
- - процессуальные, определяющие порядок реализации юридических обязанностей и прав, установленных нормами материального права.

Процессуальные нормы определяют полномочия органов управления по правовой оценке поведения лиц или организаций и применению к ним мер административно-принудительного характера. Они устанавливают, например, Регламент Правительства РФ[1].

По другому основанию нормы административного права делят на следующие виды:

- - запрещающие;
- - уполномочивающие;
- - стимулирующие;
- - рекомендательные.

СУБЪЕКТЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

Субъекты административного права *- это физические и юридические лица, наделенные правами, обязанностями, ответственностью в отношениях, регулируемых административным правом.*

К ним относятся:

- - физические лица;
- - органы исполнительной власти;
- - органы местного самоуправления;

- - государственные служащие;
- - предприятия, учреждения и другие организации;
- - общественные объединения.

Физические лица

По отношению к государству физические лица делятся на граждан, иностранцев, лиц без гражданства. Административно-правовой статус граждан РФ устанавливается Конституцией РФ и другими нормативными правовыми актами.

Гражданин, о чем уже не раз говорилось ранее, обладает двумя юридическими свойствами - правоспособностью и дееспособностью. В административных отношениях эти свойства имеют свои особенности.

Правоспособность возникает с рождения и прекращается со смертью. Человек реализует свою правоспособность в следующих отношениях:

- - с государственной системой управления;
- - с органами местного самоуправления;
- - с негосударственными организациями.

Административная дееспособность, т.е. способность своими действиями приобретать права; осуществлять права; лично нести ответственность за нарушения, возникает в полном объеме с 18 лет. Частичная дееспособность возникает раньше, например, субъектами административной ответственности правонарушений являются дети, достигшие 16 лет. Учащиеся школ, дошкольных учреждений несут *дисциплинарную ответственность* с момента поступления в школу, детский сад.

Права граждан в административных отношениях делятся на:

- - личные (личная неприкосновенность и т.д.);
- - социально-экономические (право частной собственности и т.д.);
- - социальные (право на образование и т.д.);
- - социально-культурные (право на свободу литературного, художественного творчества и т.д.);
- - политические (право на свободу слова и т.д.).

На граждан возлагаются обязанности, реализация которых позволяет государству использовать свои права. Это обязанности:

- - платить налоги и сборы;
- - сохранять природу и окружающую среду;
- - защищать Отечество.

Гарантом прав граждан является прежде всего закон. Однако закон для выполнения этой функции должен обладать рядом свойств. Он должен быть:

- - стабильным;
- - соответствовать экономической и политической ситуации в стране;
- - отвечать требованиям юридической техники;
- - содержать конкретные нормы и механизмы их реализации;
- - содержать ответственность сторон за неисполнение обязанностей.

Важнейшим правом граждан является право на обращение в орган исполнительной власти. Основными видами обращения являются:

- - ***предложение*** - обращение внимания исполнительной власти на возможность улучшения ее работы;
- - ***заявление*** - обращение по поводу реализации права или законного интереса, не связанное с нарушением права или интереса;
- - ***жалоба*** - обращение в государственные органы к должностным лицам по поводу нарушенного права.

Жалобы делятся на общие и специальные. Общие жалобы делятся на административные и судебные. Жалоба должна быть разрешена в срок до одного месяца.

Обжалованию подлежат действия государственных, муниципальных служащих, в результате которых:

- - нарушены права и свободы;
- - созданы препятствия для регистрации прав;
- - на граждан незаконно возложены обязанности;
- - гражданин незаконно привлечен к ответственности.

Органы исполнительной власти

Орган исполнительной власти *- политическое учреждение, созданное для участия в осуществлении функций власти и наделенное полномочиями государственно-властного характера.*

Орган исполнительной власти как разновидность органов государственной власти самостоятелен: организационно, функционально и юридически.

Органы исполнительной власти делятся на два вида:

- - федеральные органы;
- - органы исполнительной власти субъектов РФ.

Органы исполнительной власти различаются и по организационно-правовым формам. Это:

- - правительства;
- - советы министров, имеющие статус правительства;
- - министерства;
- - государственные комитеты;
- - службы;
- - главные управления, управления;
- - инспекции;
- - агентства;
- - департаменты;
- - администрации;
- - мэрии;
- - отделения.

По характеру компетенции выделяют:

- - органы общей компетенции (руководят на своей территории жизнедеятельностью большинства организаций и граждан);
- - органы межотраслевой компетенции (выполняют общие функции для ряда отраслей и сфер управления);
- - органы отраслевой компетенции, например Министерство образования РФ (руководят конкретной отраслью);
- - органы внутриотраслевой компетенции (руководят в рамках отрасли определенным участком).

По порядку принятия решений органы делятся на коллегиальные и единоначальные.

Органы исполнительной власти включают: Президента РФ, Правительство РФ, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ.

Президент РФ. Его статус определяется Конституцией РФ. Президент осуществляет государственную власть, как глава государства является гарантом Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина.

Президент определяет основные направления внешней и внутренней политики государства. Президент возвышается над ветвями власти: законодательной, исполнительной, судебной, не входя организационно в систему какой-либо власти. В то же время его рассматривают как особый субъект исполнительной власти.

Правительство РФ осуществляет исполнительную власть в РФ. Это коллегиальный орган.

Федеральные органы исполнительной власти осуществляют руководство отраслями, межотраслевое регулирование и координацию, контроль и надзор,

специфические функции. Эти органы работают в сферах экономики, социально-культурной и административно-политической деятельности.

Органы исполнительной власти субъектов РФ. Система органов исполнительной власти разных субъектов Федерации (республик, краев, областей) различна. Система органов исполнительной власти республик определяется в Конституции и других законах; других субъектов - в уставах и иных правовых актах.

Положение президентов в республиках различно (например, в Республике Бурятия президент - глава республики, ее исполнительной власти и одновременно председатель правительства).

Органами общей компетенции субъектов РФ являются правительства республик, администрации краев, областей, автономной области, автономных округов.

Органы местного самоуправления:

- - изменяют статус гражданина;
- - организуют исполнение нормативных правовых актов;
- - помогают гражданам РФ реализовывать права, исполнять обязанности;
- - осуществляют охрану и защиту прав и свобод граждан.

Выборные и иные органы местного самоуправления образуются в городах, сельских поселениях и на других территориях. Органы местного самоуправления отделены от органов государственной власти.

Государственные служащие

Государственные служащие *- работники государственных органов, осуществляющие профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.*

В федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, иных государственных органах образуются государственные должности трех категорий - А, Б, В.

Должности категории А созданы для исполнения и обеспечения полномочий данного государственного органа. К этим должностям относятся: Президент РФ, Председатель Правительства РФ, председатели палат Федерального Собрания РФ, руководители органов законодательной и исполнительной власти субъектов РФ, депутаты, министры, судьи и др. Они не являются государственными служащими.

Государственные должности категории Б создаются для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории А.

Государственные должности категории В установлены для обеспечения полномочий государственных органов, в которых служат исполнители этих должностей.

Перечень государственных должностей государственной службы определяется в Реестре государственных должностей РФ.

Государственная служба делится на федеральную государственную службу и на государственную службу субъектов РФ. Кроме того, в зависимости от принципа разделения властей различают государственную службу в органах представительной, исполнительной и судебной власти.

Государственные должности делятся на классы:

- - действительные государственные советники РФ 1, 2, 3 класса - высшие должности;
- - государственные советники РФ 1, 2, 3 класса - главные должности;
- - советники РФ - 1, 2, 3 класса - старшие должности;
- - референт государственной службы 1, 2, 3 класса - младшие должности.

Государственные служащие делятся на группы:

- - должностные лица - государственные служащие, которые наделены правами совершать властные действия, влекущие юридические последствия, например подписывать денежные документы, издавать нормативные правовые акты, применять меры взыскания и поощрения и т.д.;

- - представители административной власти (работники милиции и др.);
- - оперативный состав (специалисты - экономисты, социологи, юристы и др.);
- - вспомогательный состав (работники, создающие условия для необходимого выполнения служебных функций другими служащими).

Религиозные объединения

Религиозным объединением *в РФ признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, которое создается в целях совместного исповедания и распространения веры* (СЗ РФ. - 1997. - № 39. - Ст. 4465).

Религиозные объединения: не могут вмешиваться в дела государства, участвовать в выборах органов государственной власти и в деятельности политических партий, но имеют возможность участвовать в социально-культурной жизни.

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ

Формы управления

Существуют формы реализации исполнительной власти, т.е. формы государственно-управленческой деятельности.

Традиционно выделяют следующие государственно-управленческие формы:

- - издание нормативных правовых актов;
- - утверждение программ развития;
- - заключение административно-правовых договоров (например, между органами исполнительной власти субъекта РФ и водопользователями) .

Административно-правовые методы

Административно-правовой метод *- это прием, способ осуществления функций государства* (*управленческой деятельности*). Различают следующие группы методов:

- - управляющее воздействие;
- - организация работы аппарата управления;
- - совершенствование отдельных управленческих процедур.

Существует множество методов управляющего воздействия, например убеждение, принуждение, поощрение.

Перечислим основные административные методы:

- - установление правил;
- - утверждение поручений;
- - предписание;
- - назначение;
- - запрещение;
- - выдача разрешения;
- - удовлетворение заявлений;
- - контроль;
- - надзор;
- - поощрение;
- - применение санкций;
- - разрешение споров;
- - установление стандартов.

Одним из административно-правовых методов является *административное принуждение.* Оно реализуется посредством принятия определенных мер, которые традиционно делятся на три группы.

Административно-предупредительные меры:

- - контрольные и надзорные проверки;
- - досмотр личный и вещей;
- - проверка документов;
- - введение карантина;

- - прекращение движения;
- - медико-санитарное освидетельствование;
- - закрытие границы;
- - реквизиция имущества;
- - административный надзор;
- - оцепление территории;
- - осмотр помещений.

Административно-пресекательные меры:

- - требование прекратить противоправные действия;
- - физическое воздействие;
- - применение специальных средств для пресечения беспорядков;
- - отказ в выдаче лицензии;
- - приостановление или прекращение деятельности предприятия;
- - применение оружия;
- - принудительное лечение;
- - временное отстранение от работы;
- - запрещение эксплуатации транспорта;
- - запрещение работ.

Процессуальные меры пресекательного характера:

- - доставление правонарушителя в органы внутренних дел;
- - административное задержание физического лица для составления протокола об административном правонарушении;
- - личный досмотр;
- - изъятие документов;
- - отстранение от управления транспортными средствами;
- - задержание транспортных средств.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Понятие административной ответственности

Административная ответственность наступает за административные правонарушения (проступки). ***Административный проступок*** - *это виновное (умышленное или неосторожное) действие или бездействие,* посягающее на:

- - государственный порядок;
- - общественный порядок;
- - собственность;
- - права и свободы граждан;
- - порядок управления.

Эта ответственность наступает с 16 лет. За административные проступки государством предусмотрены административные взыскания, т.е. меры ответственности.

Виды административной ответственности

По ***Кодексу об административных правонарушениях РФ*** устанавливаются следующие виды административных взысканий:

- - предупреждение в письменной форме;
- - штраф - денежное взыскание;
- - возмездное изъятие предмета, являющегося орудием совершения или непосредственным объектом административного правонарушения;
- - конфискация предмета, являвшегося орудием совершения или непосредственным объектом административного правонарушения;
- - лишение специального права, предоставленного данному гражданину (права управления транспортным средством, права охоты, права на эксплуатацию радиоэлектронных средств или высокочастотных устройств);
- - административный арест;

- - административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
- - дисквалификация.

Порядок наложения административных взысканий

- При наложении административного взыскания учитываются:
- - характер совершенного правонарушения;
- - личность нарушителя;
- - степень его вины;
- - имущественное положение;
- - обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность.

Взыскания применяются на основе 3 принципов: законности, индивидуализации, справедливости.

Административная ответственность смягчается при наличии следующих обстоятельств:

- - чистосердечное раскаяние виновного;
- - предотвращение виновным вредных последствий правонарушения, добровольное возмещение ущерба или устранение причиненного вреда;
- - совершение правонарушения под влиянием сильного душевного волнения либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- - совершение правонарушения несовершеннолетним;
- - совершение правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 1 года.

Ответственность за административные правонарушения отягчают следующие обстоятельства:

- - продолжение противоправного поведения, несмотря на обращенное к правонарушителю требование уполномоченных на то лиц прекратить такое поведение;
- - повторное в течение года совершение правонарушения, однотипного тому, за которое лицо уже подвергалось административному взысканию;
- - совершение правонарушения лицом, ранее совершившим правонарушение;
- - вовлечение несовершеннолетнего в правонарушение;
- - совершение правонарушения группой лиц;
- - совершение правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;
- - совершение правонарушения в состоянии опьянения.

Орган (должностное лицо), налагающий административное взыскание, в зависимости от характера административного правонарушения может не признать данное обстоятельство отягчающим.

Если человек совершил два и более правонарушений, то взыскание налагается за каждое правонарушение в отдельности.

При наложении административного взыскания учитываются сроки, установленные в ст. 4.5 КоАП РФ:

- - не позднее 2 месяцев со дня совершения правонарушения;
- - при длящемся правонарушении - не позднее 2 месяцев со дня его совершения;
- - при отказе в возбуждении уголовного дела - не позднее 2 месяцев со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращения.

После истечения этих сроков исключается возможность наложения административного взыскания.

Административное взыскание действует в течение 1 года. Если лицо в течение 1 года со дня окончания исполнения взыскания не совершило нового правонарушения, то лицо считается не подвергавшимся административному взысканию.

Виды административных проступков

Административные проступки подразделяются по объекту правонарушения.

Правонарушения, посягающие на права граждан и здоровье населения:

- - препятствие осуществлению избирательного права гражданами либо работе избирательной комиссии;
- - проведение агитации за кандидата в период ее запрещения;
- - распространение ложных сведений о кандидате;
- - нарушение права члена избирательной комиссии, наблюдателя или иностранного наблюдателя;
- - нарушение права граждан на ознакомление со списком избирателей;
- - выдача избирательных бюллетеней в целях голосования за других лиц;
- - отказ работодателя члену избирательной комиссии, кандидату в депутаты, доверенному лицу кандидата в предоставлении отпуска для участия в выборах (референдуме);
- - нарушение условий проведения предвыборной агитации через средства массовой информации;
- - изготовление для распространения анонимных агитационных материалов;
- - нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда;
- - необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения;
- - нарушение коллективного договора, соглашения;
- - незаконное приобретение или хранение наркотических средств в небольших размерах либо потребление наркотических средств без назначения врача;
- - скрытие источника заражения венерической болезнью и контактов больных, создающих опасность заражения.

Правонарушения, посягающие на собственность:

- - нарушение права госсобственности на недра, воды, леса, животный мир;
- - повреждение или самовольная вырубка зеленых насаждений;
- - самовольное занятие земельного участка;
- - нарушение правил пользования жилыми помещениями;
- - мелкое хищение государственного или общественного имущества;
- - уклонение от возмещения имущественного ущерба, причиненного преступлением организациям;
- - нарушение авторских и смежных прав, изобретательских и патентных прав.
- - уничтожение или повреждение чужого имущества.

Правонарушения в области охраны окружающей природной среды, памятников истории и культуры:

- - уничтожение межевых знаков;
- - незаконная рубка и повреждение деревьев и кустарников, уничтожение и повреждение лесных культур и молодняка;
- - уничтожение или повреждение подроста в лесах;
- - самовольное сенокошение и выпас скота;
- - сбор дикорастущих плодов, орехов и ягод с нарушением установленных сроков;
- - засорение лесов бытовыми отходами и отбросами;
- - уничтожение и повреждение ограничительных знаков в лесах;
- - нарушение правил охраны и использования памятников истории и культуры.

Правонарушения в области промышленности, использования тепловой и электрической энергии:

- - нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в отраслях промышленности;
- - нарушение правил пользования электроэнергией или газом в быту.

Правонарушения в сельском хозяйстве, нарушения ветеринарно-санитарных правил:

- - непринятие землепользователем мер по борьбе с сорняками;

- - нарушение правил содержания собак и кошек;
- - жестокое обращение с животными.

Правонарушения на транспорте, в области дорожного хозяйства и связи:

- - повреждение транспортных средств общего пользования и их внутреннего оборудования;
- - нарушение правил поведения на воздушном судне;
- - курение в неустановленных местах на железнодорожном транспорте и на судах морского и речного транспорта;
- - нарушение водителем транспортных средств правил дорожного движения;
- - управление транспортными средствами водителями, находящимися в состоянии опьянения;
- - управление транспортными средствами лицами, не имеющими права управления;
- - групповое передвижение, создающее помехи для дорожного движения;
- - допуск к управлению транспортными средствами водителей, находящихся в состоянии опьянения, или лиц, не имеющих права управления транспортными средствами;
- - перевоз ручной клади сверх установленных норм неоплаченного багажа;
- - безбилетный проезд;
- - повреждение телефонов-автоматов.

Правонарушения в области торговли и финансов:

- - продажа товаров ненадлежащего качества или с нарушением санитарных правил;
- - продажа товаров без документов;
- - торговля с рук в неустановленных местах;
- - обман потребителей в небольшом размере;
- - мелкая спекуляция;
- - уклонение от подачи декларации о доходах.

Правонарушения, посягающие на общественный порядок:

- - мелкое хулиганство;
- - распитие спиртных напитков на производстве, в общественных местах или появление в общественных местах в пьяном виде;
- - занятие проституцией;
- - невыполнение родителями или лицами, их заменяющими, обязанностей по воспитанию и обучению детей.

Правонарушения, посягающие на установленный порядок управления:

- - злостное неповиновение законному распоряжению или требованию работника милиции либо народного дружинника;
- - проявление неуважения к суду;
- - самоуправство;
- - нарушение законодательства РФ о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях.

Правонарушения, посягающие на институты государственной власти:

- - невыполение законных требований члена Совета Федерации или депутата Государственной Думы;
- - неисполнение распоряжения судьи или судебного пристава;
- - незаконные действия по отношению к государственным символам Российской Федерации.

Органы (должностные лица), уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях

Дела об административных правонарушениях рассматриваются:

- - судьями (мировыми судьями);

- - комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- - федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными государственными органами.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шкатулла В.И. и др. Правоведение.- М., 2018.- 464 с.
2. Конституция Российской Федерации
3. Гражданский кодекс Российской Федерации
4. Трудовой кодекс Российской Федерации
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Интернет-источники:
www.consultant.ru
www.garant.ru